Le Comité Social et Economique (CSE)

Qu'est-ce que le CSE ?

Le **CSE**, comité social et économique et non pas conseil social et économique a remplacé les anciennes instances représentatives du personnel à savoir le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP).

La création du comité social et économique fut le produit d'une lente maturation législative qui date de près de 25 ans. Plusieurs lois ont préparé l'avènement du CSE : par exemple, loi quinquennale du 20 décembre 1993, loi Rebsamen du 17 août 2015

Le CSE constitue une vraie instance unique, dotée de la personnalité civile et d'un budget.

Le seuil de mise en place du comité social et économique

La mise en place du CSE s'impose dès l'instant qu'une entreprise emploie au moins 11 salariés. Ce seuil d'effectifs pour la mise en place du CSE s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.
Le CSE peut être mis en place au niveau de l'entreprise, de l'UES (Union Economique et Sociale) ou des établissements distincts.

Les missions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE reprend les attributions des anciens DP. S'y ajoutent les actuelles attributions du CE et celles du CHSCT. A ce titre, en matière d'hygiène et de sécurité, le CSE :

- ✓ Procède à l'analyse des risques,
- ✓ Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- ✓ Suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement
- ✓ Procède à des inspections en matière de santé sécurité
- ✓ Réalise des enquêtes en cas d'AT MP (Accident du travail et maladie Professionnelle)

Le CSE doit être consulté chaque année sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale de l'entreprise et/ou de l'établissement.
Un accord d'entreprise peut porter ce rythme à 3 ans et prévoir un seul avis pour les 3 consultations. La consultation sur la politique sociale de l'entreprise peut donner lieu à des avis séparés. S'ajoutent à ces consultations annuelles des consultations ponctuelles.

Les élus se réunissent tous les mois. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire et l'employeur peut se faire assister de 3 personnes lors des réunions.

Le CSE se dote d'un règlement intérieur, il désigne un secrétaire et un trésorier et bénéficie de deux budgets distincts ; l'un pour son propre fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles.

Sur ces budgets, deux différences majeures sont à signaler par rapport à l'ancien CE :

- ✓ L'assiette de calcul n'est plus le compte 641 (rémunération du personnel et des dirigeants) mais la masse salariale brute soumise à cotisations sociales, à laquelle il faut ajouter les sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation.
- ✓ Les excédents annuels d'un budget peuvent être reportés sur le budget de l'année suivante. Ce que ne pouvaient pas faire les CE.

Les experts du comité social et économique

Les élus du comité social et économique des entreprises de 50 salariés et plus peuvent désigner un expert dans des conditions analogues aux élus de l'ancien CE.
Les ordonnances Macron modifient en revanche le financement des expertises légales. Jusqu'à présent, elles étaient toutes à la charge de l'employeur sauf l'expertise sur les orientations stratégiques, financée à 80 % par l'employeur et 20% par le CE (dans la limite du tiers de son budget annuel de fonctionnement).

Pour le CSE, restent financées à 100 % par l'employeur les seules expertises décidées lors d'un PSE, lors des consultations sur la situation économique ou sur la politique sociale et en cas de risque grave.

Toutes les autres expertises légales sont financées à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Une commission est créée pour la santé et la sécurité dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Au-delà de 50 salariés, on l'a dit, le CSE exerce les attributions du CHSCT.

Toutefois, pour certaines entreprises, l'ordonnance Macron impose la création au sein du CSE d'une commission santé sécurité. Celle-ci doit être mise en place dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, dans les établissements comprenant une installation nucléaire ainsi que les sites dits « Seveso ».

Cette commission comprend au moins 3 élus du CSE (dont un cadre). Elle est présidée par l'employeur et exerce tout ou partie des attributions en matière d'hygiène et de sécurité que lui délègue le CSE. Seul le CSE rend en revanche un avis et peut désigner un expert.

Pas plus de 3 mandats successifs

Les élus au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent pas exercer plus de trois mandats consécutifs, sauf si le protocole d'accord préélectoral en décide autrement.

Pour plus de renseignements :

- ➢ Panneaux d'affichage des OS.

Vos élus CFTC (**cftc.alui@gmail.com**)

SIMPLIFICATION
DU CODE DU TRAVAIL
Y'A PLUS QU'UN SEUL ARTICLE ...
"BOSSE ET FERME LA" !
CODE DU TRAVAIL
LASSERRE.