



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

117 QUESTIONS - RÉPONSES

1. Présentation générale	4
2. Période transitoire	6
3. Mise en place du comité social et économique	14
• Calcul des effectifs de l'entreprise	15
• Périmètre de mise en place du CSE	17
• Représentants de proximité	21
4. Composition	23
5. Élections	27
6. Mandats	32
7. Statut protecteur	35
8. Missions	39
• Attributions propres aux entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés	40
• Attributions propres aux entreprises d'au moins 50 salariés	41
9. Fonctionnement	46
• Heures de délégation	47
• Formation	51
• Réunions	52
• Budget	56
• Commissions	58
• Expertises	63
10. Conseil d'entreprise	67



Introduction

En créant une instance unique de dialogue social, le comité social et économique, **se substituant aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a transformé profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise. **Afin d'apporter des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser les acteurs de la vie de l'entreprise** (salariés, employeurs, représentants du personnel notamment) sur la mise en place du comité social et économique et la gestion de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019, **les attributions du CSE, son fonctionnement ou bien encore sur le rôle des représentants, le ministère du Travail a élaboré une première série de 117 questions - réponses**. Il sera suivi d'autres Q/R sur les autres réformes portées par les ordonnances.

CHAPITRE 1

Présentation générale

1. Qu'est-ce que le comité social et économique ?

Le comité social et économique (CSE), institué par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail, est l'instance représentative du personnel amenée à se substituer :

- aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée.

Auparavant la loi rendait possible des regroupements, comme la délégation unique du personnel (DUP) ou l'instance regroupée. Désormais, la fusion des trois anciennes instances de représentation du personnel est obligatoire.

Le comité social et économique constitue désormais l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise, exerçant des attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise.

2. Qu'advient-il des attributions des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions des délégués du personnel sont désormais exercées par le comité social et économique ([art. L. 2312-5](#) et [L. 2312-6](#)).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désormais exercées par le comité social et économique ([art. L. 2312-8](#) à [L. 2312-84](#)).

3. La mise en place du comité social et économique est-elle obligatoire ?

La mise en place du comité social et économique est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ([art. L. 2311-2](#)).

Dans les entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le comité social et économique doit être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard, le 31 décembre **2019, fin de la période transitoire** ([art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

Au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront pris fin et **le comité social et économique devra avoir été institué dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.**

CHAPITRE 2

Période transitoire

4. Quand doit-être mis en place le comité social et économique ?

Une période de transition a été prévue à l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau comité social et économique. Cette période court à compter de la publication des ordonnances, c'est-à-dire le 23 septembre 2017 et s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Le comité social et économique doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

L'ordonnance donne aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place ou, au contraire de la reporter, si l'entreprise a besoin de temps pour s'organiser. Pour ce faire, elle permet la réduction ou la prorogation des mandats des membres des anciennes institutions représentatives du personnel en cours, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

Ainsi, lorsque les mandats arrivent à échéance au cours de l'année 2018 ou 2019, le comité social et économique doit en principe être mis en place. Néanmoins, il est possible de proroger ou de réduire les mandats arrivant à échéance en 2018, et de réduire les mandats arrivant à échéance en 2019, pour une durée maximale d'un an par un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

De même, dans les entreprises dans lesquelles le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, il est possible de procéder à la prorogation ou à la réduction de leur durée selon les mêmes modalités afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du comité social et économique, et, le cas échéant pour les entreprises comportant plusieurs établissements, avec celle du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

Exemple 1 : Le mandat des élus du comité d'entreprise est arrivé à échéance le 17 novembre 2017.

Que faire ?

L'ordonnance a prévu que les mandats des anciennes instances représentatives du personnel arrivant à échéance entre le 22 septembre 2017, date de la publication des ordonnances et le 31 décembre 2017, date limite de parution des décrets d'application, sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date ([art. 9, II, 2°, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

Cette prorogation automatique a permis aux entreprises concernées d'attendre la date de la parution des décrets d'application pour organiser les élections professionnelles et mettre en place le comité social et économique. Un accord ou une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel peut à nouveau les proroger jusqu'au 31 décembre 2018, à condition que la nouvelle décision intervienne avant l'échéance du 31 décembre 2017.

Il est donc possible de mettre en place le comité social et économique dès à présent, ou de proroger les mandats des anciennes instances représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard. [Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017](#) précise les modalités de mise en œuvre du comité social et économique.

Exemple 2 : Un accord a été négocié le 12 décembre 2017 pour proroger d'un an le mandat des élus du comité d'entreprise. Cet accord est-il valable ?

Oui. Entre le 12 décembre et le 31 décembre 2017, les mandats des élus ont été automatiquement prorogés jusqu'à cette date. L'ordonnance rend possible la prorogation des mandats des instances arrivant à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 par accord, ou par décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation des instances concernées. Cette prorogation est d'une durée maximale d'un an à compter de l'échéance du mandat. L'accord conclu le 12 décembre 2017 sera donc valable mais ne commencera à produire utilement ses effets qu'à compter du 1^{er} janvier 2018 ([art. 9, II, 2° et 3°, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#)).

Exemple 3 : Dans une entreprise, les mandats des différentes instances prennent fin respectivement en 2018 et 2019. Peut-on choisir librement la date d'organisation des élections ?

Non. L'entreprise devra organiser ces élections soit en prorogeant le mandat prenant fin en 2018 pour le faire coïncider avec celui prenant fin en 2019, soit en réduisant le mandat prenant fin en 2019 pour le faire coïncider avec le terme du mandat prenant fin en 2018, date à laquelle seront organisées les élections ([art. 9, III, ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#)).

Exemple 4 : Dans une entreprise, les mandats des différentes instances auraient dû prendre fin respectivement en 2020 et 2021. Doit-on organiser des élections avant le 31 décembre 2019 ? Est-il possible d'anticiper les élections ?

Oui. Le comité social et économique devant être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019, les mandats des anciennes instances représentatives du personnel expirent à cette date ([art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#)). Par conséquent, les entreprises dont les mandats des instances prennent fin en 2020 et 2021 devront organiser de nouvelles élections avant cette date butoir.

Pour respecter cette obligation, cette réduction est même indispensable compte tenu des délais fixés par le code du travail pour l'organisation du scrutin. En effet, en cas de renouvellement et en vertu du 3^e alinéa de l'article L. 2314-5, le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats (date exacte fixée par le protocole d'accord préélectoral, ou à défaut par le juge d'instance). En outre, conformément à l'article L. 2314-29, le second tour doit avoir lieu dans les 15 jours qui suivent le premier tour.

Les entreprises concernées par ce calendrier sont fondées à appliquer les dispositions transitoires de l'[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 \(art. 9, II, 4°\)](#), dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dans la mesure où les mandats des anciennes instances expirent de plein droit le 31 décembre 2019. Elles pourront ainsi réduire les mandats au plus d'un an.

En raison de la période de congés de fin d'année, il est souhaitable d'organiser les élections professionnelles de manière anticipée pour assurer la participation des salariés. Cette anticipation de la date des élections professionnelles n'a ni pour objet, ni pour effet, de modifier le terme des mandats en cours.

5. Comment proroger ou réduire les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?

La prorogation ou la réduction des mandats peut être décidée soit par un accord collectif de droit commun, soit par une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ([art. 9, II, 2° et 3°, et III, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)) y compris lorsque les mandats en cours auraient dû prendre fin après le 31 décembre 2019.

6. Est-il possible de proroger plusieurs fois les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel ?

Oui. Les dispositions transitoires et finales de l'ordonnance ne limitent pas le nombre de prorogations ou de réductions des mandats possibles. Elles limitent seulement à un an la durée totale de la prorogation ou de la réduction des mandats ([art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#)).

7. Dans quelles conditions la prorogation ou la réduction de la durée des mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel arrivant à échéance en 2019 peut-elle intervenir ?

Il sera possible de réduire la durée des mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel arrivant à échéance en 2019 pour une durée maximale d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, ou le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ([art. 9, II, 4°, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#)).

Afin d'organiser les élections du comité social et économique et de faire coïncider la date de fin des mandats, l'employeur retient l'une des échéances des mandats concernés.

Exemple 1 :

Dans une entreprise de 75 salariés, les mandats des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel arrivant à échéance le 28 octobre 2019. L'employeur pourra décider, après avoir consulté le comité d'entreprise, de réduire la durée de leur mandat pour un maximum (28 octobre 2018), afin d'anticiper la mise en place du comité social et économique.

La prorogation des mandats arrivant à terme en 2019 ne sera en revanche possible qu'afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du comité social et économique. En 2019, une prorogation des mandats ne pourra intervenir que dans l'hypothèse où dans l'entreprise, les échéances des mandats ne seraient pas harmonisées ([art. 9, III, ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#)).

Exemple 2 :

Une entreprise est composée de trois établissements, situés à Besançon, Dijon et Perros-Guirec, au sein desquels sont élus des délégués du personnel. La date des élections professionnelles de ces établissements n'est pas harmonisée. Les mandats des délégués du personnel arrivent à échéance le 31 janvier 2019 dans l'établissement de Besançon, le 5 mars 2019 dans l'établissement de Dijon et le 10 décembre 2019 dans l'établissement de Perros-Guirec. Dans cette hypothèse, la durée des mandats des élus de ces établissements ne pourra être prorogée que pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du comité social et économique. Un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur prise après consultation des délégués du personnel pourrait décider de :

- proroger la durée des mandats des élus des établissements de Besançon et de Dijon jusqu'au 10 décembre 2019, pour l'aligner sur l'échéance des mandats de Perros-Guirec ;
- proroger la durée des mandats de Besançon jusqu'au 5 mars et de réduire celle de Perros-Guirec au 5 mars afin de les aligner sur l'échéance des mandats des élus de l'établissement de Dijon ;
- de réduire la durée des mandats des élus des établissements de Dijon et de Perros-Guirec afin de faire coïncider leur échéance avec celle des mandats des élus de l'établissement de Besançon, à savoir le 31 janvier 2019.

8. Qu'advient-il de l'instance regroupée mise en place dans l'entreprise par accord collectif ?

Tout comme les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et la délégation unique du personnel, l'instance regroupée a vocation à être remplacée par le comité social et économique à l'échéance des mandats des membres qui la composent, donc au plus tard au 1^{er} janvier 2020 ([art. 9, II, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

9. Un protocole d'accord préélectoral a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date de publication des ordonnances en vue de constituer ou de renouveler les instances représentatives du personnel. Un comité social et économique doit-il tout de même être mis en place ?

Les élections doivent être organisées conformément au protocole d'accord préélectoral, et donc aux dispositions du code du travail en vigueur avant la publication de l'ordonnance pour mettre en place des délégués du personnel, et, si l'entreprise a plus de 50 salariés, un comité d'entreprise et un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Dans cette hypothèse, le comité social et économique doit être mis en place avant le 1^{er} janvier 2020. Néanmoins, un accord collectif, ou une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), pourra fixer une date antérieure de mise en place du comité social et économique ([art. 9, II, 1^o, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

10. Un procès-verbal de carence aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise a été établi le 3 juin 2015. Un comité social et économique doit-il être mis en place au 1^{er} janvier 2018 ?

Le procès-verbal de carence établi antérieurement à la publication des ordonnances conserve sa valeur pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte. En conséquence, si ces mandats étaient de quatre ans, il sera valable jusqu'au 3 juin 2019.

Lorsqu'une organisation syndicale ou un salarié de l'entreprise le demande, l'employeur doit, dans le mois qui suit la demande, engager la procédure électorale (art. [L. 2314-8](#)).

Toutefois, l'employeur n'est pas contraint d'attendre l'expiration du délai de quatre ans pour engager le processus électoral et peut anticiper la mise en place du comité social et économique en engageant le processus avant juin 2019.

11. Un procès-verbal de carence aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise a été établi le 22 septembre 2017. Est-il nécessaire d'organiser de nouvelles élections avant le 1^{er} janvier 2020 ?

Le procès-verbal de carence continue à produire ses effets pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte. En conséquence, si les mandats étaient de quatre ans, il sera valable jusqu'au 22 septembre 2021 et l'entreprise n'a pas à organiser de nouvelles élections avant cette échéance.

En effet, les dispositions de l'article 9 de l'ordonnance ne précisent pas que des nouvelles élections professionnelles doivent être organisées avant le 31 décembre 2019 en cas de procès-verbal de carence antérieur au 22 septembre 2017.

Toutefois, les dispositions de droit commun peuvent s'appliquer, lorsqu'une organisation syndicale ou un salarié de l'entreprise le demande, l'employeur doit, dans le mois qui suit la demande, engager la procédure électorale (art. [L. 2314-8](#)).

12. La mise en place du comité social et économique peut-elle être anticipée lorsque des élections professionnelles partielles doivent être organisées au sein des anciennes instances ?

Il est nécessaire d'organiser des élections partielles lorsque, six mois ou plus avant le terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, un collège électoral n'est plus représenté ou que le nombre des élus titulaires est réduit de moitié ou plus (art. [L.2324-10](#)).

Toutefois si la totalité des sièges sont à pourvoir, l'employeur n'est pas contraint d'organiser des élections partielles durant la période transitoire et peut anticiper la mise en place du comité social et économique. Il devra négocier un accord collectif ou prendre une décision unilatérale afin de réduire les mandats en cours (art. [9, II, 1^o, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

13. L'organisation d'élections simultanées au sein des différents établissements de l'entreprise est-elle une obligation ?

Il peut être souhaitable que les élections des comités sociaux et économiques d'établissement se déroulent à la même date de manière à procéder ensuite à l'élection des membres du comité social et économique central. C'est pourquoi l'ordonnance prévoit la possibilité de proroger ou de réduire les durée des mandats des représentants du personnel dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, afin d'organiser le même jour l'ensemble des élections de mise en place du comité social et économique dans chacun des établissements.

Néanmoins, l'organisation simultanée des élections dans l'ensemble des établissements de l'entreprise n'est pas une obligation. L'employeur pourra mettre en place les comités sociaux et économiques d'établissement à mesure qu'arriveront à échéance les mandats des membres des différents comités d'établissement ([art. 9, III, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

14. Quelles sont les règles régissant les anciennes institutions représentatives du personnel à compter du 1^{er} janvier 2018 et pendant toute la période transitoire ?

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel et l'instance regroupée demeurent soumis aux dispositions qui leur étaient propres avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, et ce, jusqu'à leur disparition ([art. 9, V, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

En principe, les nouvelles dispositions concernant le comité social et économique ne peuvent s'appliquer aux anciennes instances représentatives du personnel pendant la période transitoire. Toutefois, il est possible de conclure, dans trois domaines, des accords qui permettront l'application de certaines modalités de fonctionnement du comité social et économique aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion. Il s'agit d'accords relatifs :

- au contenu et la périodicité des consultations récurrentes prévus à l'article [L. 2312-19](#) ;
- à la base de données économiques et sociales prévue à l'article [L. 2312-21](#) ;
- au contenu des consultations ponctuelles prévues à l'article [L. 2312-55](#).

(Voir l'article 8, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017.)

15. Les accords collectifs d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont-ils encore valables après la mise en place du comité social et économique ?

Non. Les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux anciennes instances représentatives du personnel cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ([art. 9, VII, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

16. Le comité social et économique mis en place se voit-il transférer l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes institutions représentatives du personnel ?

Oui. L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des instances prévues à l'article L. 2391-1 du code du travail sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques ([art. 9, VI, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017](#)).

Les contrats de travail des salariés des comités d'entreprise et des comités d'établissement sont concernés par ce transfert de plein droit au comité social et économique.

17. Je suis employeur d'une entreprise de 59 salariés, déjà dotée d'un comité d'entreprise et qui vient de mettre en place le comité social et économique. Cette nouvelle instance exerce-t-elle immédiatement l'ensemble de ses attributions ?

Oui, le CSE exerce immédiatement l'ensemble de ses attributions.

La mise en place d'un CSE dans une entreprise auparavant dotée d'instances représentatives du personnel doit en effet être assimilée à un renouvellement. Le délai de 12 mois à l'issue duquel le comité exerce l'ensemble de ses attributions ([art. L. 2312-2 al. 2](#)) ne s'applique qu'au cas où l'entreprise concernée atteint le seuil de 50 salariés sans avoir auparavant été assujettie à l'obligation de mettre en place une instance représentative du personnel.

18. Les élections du comité social et économique viennent de se dérouler dans l'entreprise. J'étais déléguée du personnel et je n'ai pas été réélue, mon employeur m'a convoquée à un entretien préalable à licenciement. Mon licenciement doit-il être autorisé par l'inspecteur du travail ?

Oui, pendant la période transitoire, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée par accord collectif bénéficient du statut protecteur dans les mêmes conditions que précédemment, soit pendant six mois à l'issue de leur mandat. Leur licenciement doit donc être autorisé par l'inspecteur du travail.

CHAPITRE 3

Mise en place du comité social et économique

Calcul des effectifs de l'entreprise

Périmètre de mise en place du CSE

Représentants de proximité

Calcul des effectifs de l'entreprise

19. À partir de quel seuil d'effectifs la mise en place du comité social et économique devient-elle obligatoire ?

La mise en place du comité social et économique est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ([art. L. 2311-2](#)).

Les modalités de calcul des effectifs sont identiques à celles qui existaient avant la réforme. Elles sont prévues aux articles [L. 1111-1](#) à [L. 1111-3](#) du code du travail.

20. L'entreprise emploie 11 salariés. Au cours des 12 derniers mois, un salarié est parti à la retraite en août mais n'a été remplacé qu'au mois d'octobre. Est-ce que cela fait courir un nouveau délai de 12 mois ?

Les modalités de calcul sont identiques à celles qui existaient avant la réforme. Le calcul de l'effectif est réalisé mois par mois. Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro.

21. Le comité social et économique disparaît-il au moment où l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 11 salariés ?

Non. Le comité social et économique continue d'exister jusqu'au terme des mandats de ses élus. Il ne sera pas renouvelé si, à l'expiration des mandats des élus, l'effectif de l'entreprise n'a pas atteint au moins 11 salariés depuis au moins 12 mois consécutifs ([art. L. 2313-10](#)).

Exemple n°1

L'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 11 salariés en janvier 2021 et se maintient à ce niveau jusqu'à l'échéance des mandats des élus du comité social et économique, en octobre 2021. À cette date, l'effectif de l'entreprise ne sera pas resté en-dessous du seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le comité social et économique devra donc être renouvelé.

Exemple n°2

L'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 11 salariés en septembre 2022 et se maintient à ce niveau jusqu'à l'échéance des mandats des élus du comité social et économique en septembre 2023. À cette date, l'effectif de l'entreprise sera resté en dessous du seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. L'instance n'aura pas à être renouvelée.

Exemple n°3

L'effectif de l'entreprise se maintient sous le seuil de 11 salariés de janvier 2020 à janvier 2022, c'est-à-dire pendant 24 mois. De février à mars, l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 11 salariés, avant de redescendre à 8 salariés, jusqu'à novembre 2022, date de l'échéance des mandats des élus du comité social économique. À cette date, l'effectif de l'entreprise ne sera resté en-dessous du seuil de 11 salariés que pendant 8 mois consécutifs. Le comité social et économique devra être renouvelé.

22. L'employeur doit-il accomplir des formalités spécifiques en cas de suppression du comité social et économique consécutive à une baisse des effectifs dans l'entreprise ?

Non. Aucune formalité spécifique n'est à réaliser.

Périmètre de mise en place du CSE

23. Quel est le périmètre de mise en place du comité social et économique ?

Le comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise, ou le cas échéant, au niveau des établissements distincts, ou dans le cadre d'une unité économique et sociale ([art. L. 2313-1](#) et [L. 2313-8](#)).

Un accord collectif interentreprises peut prévoir la mise en place d'un comité social et économique interentreprises lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient ([art. L. 2313-9](#)). Cet accord n'a pas pour effet de supprimer les comités sociaux et économiques des entreprises entrant dans son champ d'application.

24. Une entreprise comprend plusieurs établissements. À quel niveau mettre en place le comité social et économique ?

La création d'un comité social et économique d'établissement dépend de l'effectif de l'entreprise et non de celui de l'établissement.

Si les établissements de l'entreprise n'ont pas la qualité d'établissement distinct, un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise et devra assurer la représentation de l'ensemble des salariés des établissements de l'entreprise ([art. L. 2313-1](#)).

25. Qu'est-ce qu'un établissement distinct ?

L'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. L'établissement distinct est une notion juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et qui peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'Insee (SIRET). Son périmètre est déterminé par accord ou décision unilatérale de l'employeur. La détermination d'établissements distincts a pour objet de définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus. Par conséquent, la reconnaissance d'un établissement distinct entraîne pour l'employeur l'obligation d'y organiser des élections professionnelles.

Le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit permettre d'assurer la représentation de tous les salariés de l'entreprise.

Exemple

Une entreprise de 200 salariés comporte quatre établissements :

- établissement A = 25 salariés ;
- établissement B = 25 salariés ;
- établissement C = 75 salariés ;
- établissement D = 75 salariés.

Découpage retenu pour les élections :

- établissement distinct 1 = A + B = 50 salariés ;
- établissement distinct 2 = C = 75 salariés ;
- établissement distinct 3 = D = 75 salariés.

Compte tenu du découpage retenu, l'entreprise devra organiser trois élections. Des comités sociaux et économiques d'établissement seront mis en place au niveau de chaque établissement distinct et un comité social et économique central sera mis en place au niveau de l'entreprise.

26. Un comité social et économique doit-il être mis en place dans chaque établissement de l'entreprise ?

Si au moins deux établissements de l'entreprise se sont vus reconnaître la qualité d'établissement distinct, des comités sociaux et économiques d'établissement doivent être mis en place au niveau de chaque établissement distinct. Des élections y seront alors organisées ([art. L. 2313-1](#)).

27. Comment le nombre et le périmètre des établissements distincts sont-ils déterminés ?

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par un accord collectif, conclu entre, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections ([1^{er} alinéa de l'art. L. 2313-12](#)). Il ne peut pas s'agir d'un accord signé par des organisations syndicales représentant 30 % des suffrages exprimés et validé par référendum ([2^e alinéa de l'art. L. 2313-12](#)). S'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, c'est l'accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité de ses membres élus titulaires qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts ([art. L. 2313-3](#)).

La négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts doit être préalable au protocole d'accord préélectoral (décision de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 18.22.948 du 17 avril 2019) ; elle doit être engagée à l'occasion de la mise en place du comité social et économique et ce même lorsque l'entreprise ne comprend qu'un établissement et/ou un seul site.

En l'absence d'accord collectif majoritaire et en l'absence d'accord entre le comité social et économique et l'employeur, c'est une décision unilatérale de l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts ([art. L. 2313-4](#)). Cette décision unilatérale ne vaut que pour le cycle, l'employeur doit engager une nouvelle négociation à l'issue de chaque cycle.

28. En présence d'un délégué syndical dans l'entreprise, une négociation avec ce délégué est-elle obligatoire pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

Lorsqu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, l'employeur est tenu de négocier avec lui l'accord qui déterminera le nombre et le périmètre des établissements distincts. La négociation d'un accord avec le comité social et économique n'est pas possible, même en cas d'échec des négociations.

Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical, que l'employeur pourra conclure un accord avec le comité social et économique. Cet accord, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

À défaut d'accord conclu dans les conditions précédemment mentionnées, le nombre et périmètre des établissements distincts sont déterminés par décision unilatérale de l'employeur ([art. L. 2313-2](#) à [L. 2313-4](#)).

29. Quel critère prendre en compte pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

Lorsque le périmètre des établissements distincts est négocié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou dans le cadre de l'accord avec le comité social et économique, la loi n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques ([art. L. 2313-2](#) et [L. 2313-3](#)). Ces critères peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux.

En revanche, lorsque le périmètre des établissements distincts est décidé unilatéralement par l'employeur, celui-ci doit le faire compte tenu de l'autonomie de gestion des chefs d'établissements notamment en matière de gestion du personnel ([art. L. 2313-4](#)) (décision de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 18-23.655 du 19 décembre 2018).

30. Est-il possible de modifier le nombre et le périmètre des établissements distincts pendant l'application de l'accord, notamment en cas d'évolution de l'organisation de l'entreprise ?

Oui. Il peut être révisé selon les mêmes règles de révision que celles applicables à la révision d'un accord collectif ([L. 22617-1](#)). Le nouveau découpage ne sera effectif que lors des prochaines élections, au moment du renouvellement du comité social et économique.

31. Dans quelles conditions peut-on contester la décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

La décision unilatérale de l'employeur peut être contestée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise lorsque les négociations se sont déroulées avec le ou les délégués syndicaux. De même, elle peut être contestée par le comité social et économique lorsque les négociations se sont déroulées entre l'employeur et ce comité.

Cette contestation est formée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent (siège de l'entreprise) dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ou le comité social et économique ont été informés de la décision unilatérale de l'employeur ([art. R. 2313-1](#)).

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans le délai de 15 jours (décision de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 18-23.655 du 19 décembre 2018). Ce délai de 15 jours court à compter de la date de la notification de sa décision, ou, à la date à laquelle son silence vaut décision implicite de rejet ([art. R. 2313-2](#)).

Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ([art. L. 2313-8](#)).

32. Dans une entreprise disposant d'un seul site géographique, faut-il négocier un accord définissant le périmètre et le nombre des établissements distincts ?

Oui. Il est obligatoire d'engager le processus de négociation sur le périmètre de mise en place du CSE. Le fait qu'une entreprise ne dispose que d'un seul site géographique ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'un ou plusieurs établissement(s) distinct(s).

Représentants de proximité

33. Quelle est la fonction des représentants de proximité et comment sont-ils mis en place ?

Les représentants de proximité sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du comité social et économique d'établissement ou que celui du comité social et économique qui l'a désigné.

Leur mise en place peut être décidée dans l'accord collectif d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, afin d'éviter que la fusion des institutions représentatives du personnel au sein d'une instance unique (le comité social et économique) et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle ne se traduisent, dans certains cas, par une centralisation excessive de cette représentation au niveau de l'entreprise.

L'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts peut ainsi instituer des représentants de proximité. Cet accord a toute latitude pour adapter leur nombre, leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement au regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel ([art. L. 2313-7](#)). Dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts seraient établis par décision unilatérale de l'employeur, la mise en place des représentants de proximité pourra être décidée par accord collectif majoritaire en cours de cycle.

Par exemple, le représentant de proximité pourra être chargé de jouer un rôle en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives dans les différents sites géographiques de l'entreprise lorsque le périmètre des établissements distincts de l'entreprise retenu se situe à un niveau plus centralisé.

34. La mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise est-elle obligatoire ?

La loi n'impose pas la mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise. Les acteurs de l'entreprise conservent la liberté d'adapter la représentation du personnel aux besoins propres de chaque entreprise ([art. L. 2313-7](#)). Il est possible que dans une entreprise, le périmètre retenu pour fixer les établissements distincts se situe à un niveau de proximité suffisant, ne rendant pas nécessaire la mise en place de représentants de proximité.

35. Les représentants de proximité sont-ils nécessairement des membres du comité social et économique ?

Les représentants de proximité sont soit des membres du comité social et économique, soit des salariés de l'entreprise désignés par lui pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres du comité social et économique ([art. L. 2313-7, al.7](#)).

36. Comment les représentants de proximité sont-ils choisis ?

Il revient à l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité de prévoir les modalités de leur désignation ([art. L. 2313-7](#)).

Les représentants de proximité sont soit des membres du comité social et économique soit des personnes désignées par lui ([art. L. 2313-7 al. 7](#)).

Par suite, l'accord d'entreprise ne pourra pas prévoir que les représentants de proximité sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise. L'accord ne pourra pas non plus prévoir que les représentants de proximité sont directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné.

37. Les représentants de proximité ont-ils les mêmes garanties en termes d'accès aux locaux, de formation, de moyens, d'heures de délégation que les membres élus du comité social et économique ? Peuvent-ils assister aux réunions du comité social et économique ?

Lorsque les représentants de proximité sont membres du comité social et économique, ils bénéficient des moyens garantis aux membres du comité. Si l'accord qui institue les représentants de proximité ne prévoit pas, pour les membres du comité social et économique, des heures de délégation supplémentaires, ils utilisent les heures de délégation de membre du comité social et économique pour exercer leurs fonctions de représentants de proximité.

Lorsqu'ils ne sont pas membres du comité social et économique, les représentants de proximité ne peuvent bénéficier « de plein droit » des mêmes droits que ceux reconnus aux membres du comité. Il revient à l'accord qui les institue de prévoir les moyens et les droits dont ils pourront bénéficier, notamment leur participation aux réunions du comité social et économique ([art. L. 2313-7, 4°](#)).

38. Les représentants de proximité sont-ils des salariés protégés ?

Oui. Les représentants de proximité sont des salariés protégés, même lorsqu'ils ne sont pas membres du comité social et économique ([art. L. 2411-8](#)). Le licenciement d'un représentant de proximité ou d'un candidat aux fonctions de représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ([art. L. 2411-8](#), [art. L. 2411-9](#)).

CHAPITRE 4

Composition

39. Qui sont les membres du comité social et économique ?

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret compte tenu des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement distinct. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants (art. L. 2314-1).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les organisations syndicales représentatives de l'entreprise peuvent nommer un représentant syndical au comité social et économique, choisi parmi les salariés de l'entreprise, qui dispose d'une voix consultative (art. L. 2314-2).

40. Comment déterminer le nombre d'élus du comité social et économique ?

Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique est fixé par l'article R. 2314-1 du code du travail, compte tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise ou dans l'établissement distinct. Le nombre de membres peut être toutefois modifié, à la hausse comme à la baisse, par le protocole d'accord préélectoral :

- le protocole d'accord préélectoral peut toujours prévoir des seuils plus favorables que ceux prévus par les dispositions réglementaires ;
- le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail, si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise. Il sera donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation (art. L. 2314-7).

Par exemple, pour une entreprise de 180 salariés, le décret précise que la délégation du personnel du comité social et économique comprend 9 membres, disposant chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un volume global de 189 heures de délégation. Le protocole d'accord préélectoral pourra réduire le nombre de membres à 7 tout en augmentant le nombre d'heures individuelles de délégation à 27, puisque le volume global de ces heures s'élèvera toujours à 189 (27 x 7).

41. À quelle date la condition d'effectif de l'entreprise permettant de déterminer le nombre de membres du comité social et économique doit-elle être appréciée ?

La jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le nombre de sièges à pourvoir doit être déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise au premier tour du scrutin demeure applicable (Cass. soc. 21 juillet 1986, n° 85-60475, BC V n° 409).

Composition

Nombre de membres de la délégation du personnel en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement distinct (or cas d'accord préelectoral)

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899

Composition

6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1

CHAPITRE 5

Élections

42. À quel moment initier le processus électoral ?

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit, tous les quatre ans, ou à l'échéance des mandats si une durée inférieure a été fixée, informer le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé au personnel précise la date envisagée pour le premier tour des élections, qui doit se tenir au plus tard le 90^e jour suivant sa diffusion ([art. L. 2314-4](#)).

43. Quelles organisations syndicales doivent être invitées pour négocier l'organisation des élections et à quel moment ?

L'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidatures aux fonctions de membre élu du comité social et économique :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernée par les élections (invitation transmise par tout moyen) ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (invitation transmise par courrier) ;
- les organisations ayant constituées une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (invitation transmise par courrier) ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et inter-professionnel (invitation transmise par courrier).

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être envoyée deux mois avant l'expiration des mandats des membres du comité social et économique en exercice ([art. L. 2314-5](#)).

En l'absence de comité social et économique, l'employeur invite les organisations syndicales à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande ([art. L. 2314-8](#)).

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande de l'organisation de nouvelles élections ne peut intervenir qu'à l'issue du délai de six mois suivant l'établissement de ce procès-verbal ([art. L. 2314-8](#)).

44. Si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral ?

La réponse diffère selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées ([art. L. 2314-5](#)). L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence.

Si l'effectif de l'entreprise dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord pré-électoral. À l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate ni au premier tour ni au second tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles.

Si au moins un salarié se déclare candidat, l'employeur, conformément à l'article L. 2314-5 du code du travail poursuit le processus électoral en invitant les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

45. Si une entreprise comprend plusieurs établissements, à quel niveau doit-être négocié le protocole d'accord préélectoral ?

Le protocole d'accord préélectoral est généralement négocié au niveau de chaque établissement distinct mais peut également l'être au niveau de l'entreprise.

46. Je suis salarié d'une autre entreprise et mis à disposition dans l'entreprise dans laquelle vont prochainement se dérouler les élections des membres du comité social et économique. Puis-je voter à ces élections ? Puis-je me présenter à ces élections ?

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Ne sont éligibles que les salariés de l'entreprise, âgé de 18 ans révolus, remplissant les conditions pour être électeur et qui travaillent dans l'entreprise depuis un an au moins ([art. L. 2314-23](#)).

En revanche, les salariés mis à disposition peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice sous réserve des conditions suivantes :

- être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis au moins 12 mois continus ;
- avoir choisi d'exercer leur droit de vote dans cette entreprise, et donc avoir renoncé à l'exercer dans l'entreprise qui les emploie.

47. Le choix de l'envoi dématérialisé des résultats des élections professionnelles doit-il figurer dans le protocole préélectoral ?

Oui. Le choix de l'utilisation du portail des élections professionnelles, www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, doit figurer dans le protocole d'accord préélectoral en cas de vote à l'urne. En effet, ce choix n'est pas dépourvu de lien avec les modalités d'organisation de l'élection mentionnées à l'article [L. 2314-28](#) du code du travail.

48. Comment les délégués syndicaux sont-ils désignés ?

Les délégués syndicaux sont désignés à la suite des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur ([art. L. 2143-3, al. 1^{er}](#))

Toutefois, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi ses autres candidats dans l'un des cas suivants :

- soit aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés ;
- soit il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés ;
- soit l'ensemble des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

À défaut de candidat, l'organisation peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

49. Comment sont désignés les représentants syndicaux au comité social et économique ?

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique ([art. L. 2314-2](#)). Dès lors, seules les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement peuvent désigner un représentant syndical au sein du comité social et économique de l'établissement, et ce quelque soit l'effectif de l'établissement.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, c'est le délégué syndical qui est de droit représentant syndical au CSE ([art. L. 2143-22](#)).

50. Que se passe-t-il quand il n'y a pas d'accord répartissant le personnel et les sièges dans les collèges électoraux ?

L'absence d'accord sur la répartition du personnel et des sièges peut résulter de deux situations distinctes :

- une ou plusieurs organisations syndicales invitées à la négociation du protocole pré-électoral par l'employeur ont participé à cette négociation, mais aucun accord n'a pu être conclu entre eux. Cette situation s'analyse comme un désaccord que le Direccte est amené à arbitrer, conformément à l'article [L. 2314-13](#) du Code du travail. La décision du Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance.
- bien que régulièrement invitées par l'employeur, aucune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise n'est venue négocier le protocole d'accord préélectoral. Il y a donc carence des organisations syndicales représentatives. Dans ce cas, l'employeur peut prendre seul la décision de répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux ([art. L. 2314-14](#)).

CHAPITRE 6

Mandats

51. Quelle est la durée d'un mandat de membre élu au comité social et économique ?

La durée d'un mandat de membre de la délégation du personnel est de quatre ans. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut toutefois prévoir une durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans (art. [L. 2314-32](#) et [L. 2314-33](#)).

52. Qui sont les élus concernés par la limitation à trois du nombre de mandats successifs ?

Le nombre de mandats successifs de membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois, excepté :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

La limitation à trois du nombre de mandats successifs s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement, sauf dans les entreprises ou les établissements de moins de cinquante salariés et sauf si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ([art. L. 2314-33](#)).

La limitation du nombre de mandats s'applique également au sein d'une unité économique et sociale.

53. J'ai été élu délégué du personnel aux trois dernières élections professionnelles qui se sont déroulées dans mon établissement. Pourrais-je me présenter pour être élu membre du comité social et économique aux prochaines élections ?

Oui. La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élu au comité social et économique, et donc, à partir de la mise en place du premier comité social et économique. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel.

Les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée arrivant à échéance après la publication de l'ordonnance ne seront pas pris en compte dans le décompte du nombre de mandat successifs si ces élus deviennent par la suite membres du comité social et économique.

Mandats

Ainsi, si un salarié a été élu délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, conformément aux dispositions en vigueur avant la publication de l'ordonnance, son mandat ne sera pas pris en compte dans le calcul du nombre de mandats successifs. Le décompte débutera à compter du premier mandat de membre du comité social et économique ([art. L. 2314-33](#)).

CHAPITRE 7

Statut protecteur

54. Le siège de mon entreprise est situé à Marseille. J'envisage de procéder au licenciement pour motif disciplinaire d'un de mes salariés détenant le mandat de délégué syndical, et qui exerce toute sa prestation de travail au sein d'une agence située à Strasbourg. Quel est l'inspecteur du travail compétent ?

Le salarié exerçant toute sa prestation de travail à Strasbourg et la demande d'autorisation de licenciement étant fondée sur un motif personnel, l'inspecteur du travail contrôlant cette agence sera compétent.

55. Je suis chef d'une entreprise de restauration collective ne comportant qu'un seul établissement situé à Nancy. J'envisage de procéder au licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié détenant le mandat de membre du comité d'entreprise et exerçant toute sa prestation de travail sur un site situé à Metz. À quel inspecteur du travail dois-je adresser ma demande ?

Les nouvelles règles de compétence territoriale définies à l'article [L. 2421-3](#) du code du travail ne s'appliquent pas aux mandats supprimés par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017. En conséquence, la demande d'autorisation de licenciement sera instruite par l'inspecteur du travail compétent pour le site de Nancy. Dans le même cas de figure, si le salarié est membre du CSE, il convient d'adresser la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail de Metz, conformément aux dispositions de l'article [L. 2421-3](#). En effet la demande repose sur un motif personnel et Metz est le lieu de travail principal du salarié.

56. Je suis chef d'une entreprise en difficulté dont le siège est situé à Lyon et qui est composée de quatre établissements, tous dotés de comités d'établissement. J'envisage de procéder au licenciement collectif pour motif économique de plusieurs délégués du personnel, délégués syndicaux, membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et membres du comité d'établissement, tous rattachés à l'établissement nantais. À quel inspecteur du travail dois-je adresser ma demande ?

Les nouvelles règles de compétence territoriale en matière de licenciement économique n'affectant pas, en pratique, la détermination de l'inspecteur du travail amené à se prononcer sur de telles demandes. En l'espèce, ce sera l'inspecteur du travail de Nantes qui instruira cette demande, dès lors que tous les salariés concernés sont rattachés à l'établissement de Nantes.

57. J'ai été élu membre du comité social et économique le 2 janvier 2018 et désigné membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail le 10 janvier suivant. Mon employeur envisage de me licencier. Doit-il demander l'autorisation à l'inspecteur du travail ?

Oui, vous bénéficiez du statut protecteur au titre de votre mandat de membre du comité social et économique, condition pré-requise à votre désignation comme membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail ([art. L. 2411-1](#)).

58. Lorsque le titulaire doit être remplacé et qu'il n'existe pas de suppléant élu sur la liste présentée par la même organisation, le candidat non élu appelé à le remplacer est-il un salarié protégé ?

Oui. Le statut protecteur bénéficie également au candidat non élu devenu titulaire ([article L. 2314-37](#)).

59. Quelles sont les conséquences de l'expiration au 31 décembre 2019 des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres du CHSCT sur le bénéfice du statut protecteur ?

Les anciens membres de ces instances ne bénéficieront du statut protecteur que pendant une période de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, soit jusqu'au 30 juin 2020.

CHAPITRE 8

Missions

Attributions propres aux entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

60. Quelles sont les missions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ?

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

- de présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- de veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;
- de promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

À cet effet, les membres de la délégation du personnel du comité peuvent 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 ([art. L. 2312-5](#)).

61. Quelles sont les missions qu'exerce plus spécifiquement le comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique disposent d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail puisqu'ils ont pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, la délégation du personnel au comité social et économique réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et dispose du droit d'alerter l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas d'atteinte à leur santé physique et mentale ([art. L. 2312-5](#)).

Attribution propres aux entreprises d'au moins 50 salariés

62. Quelles sont les missions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Les missions exercées par le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés sont également exercées par le comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, auxquelles s'ajoutent des attributions supplémentaires :

- il assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale.

Certains de ces membres participent aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés :

- il assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ;
- il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail (art. L. 2312-8, L. 2312-9, L. 2312-78).

Les accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne donnent pas lieu à consultation du comité social et économique (art. L. 2312-14, al 2).

63. Dans une entreprise de 64 salariés, divisée en trois établissements distincts de respectivement 25, 15 et 24 salariés, quelles sont les missions des comités sociaux et économiques d'établissement ?

Les attributions des comités d'établissements sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise, et non celui de l'établissement.

Ainsi, dans cette entreprise de 64 salariés, les comités sociaux et économiques exerceront les attributions étendues propres aux comités sociaux et économiques mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

64. Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, à quel moment le comité social et économique commence-t-il à exercer les attributions récurrentes d'information et de consultation ?

Si l'entreprise était déjà pourvue d'un comité social et économique, 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 ([L.2312-2](#)).

Exemple

Un comité social et économique est élu en septembre 2018 dans une entreprise de 48 salariés. L'effectif de cette entreprise passe à 50 salariés le 1^{er} octobre 2018 et demeure supérieur à ce seuil pendant les 12 mois suivants, soit jusqu'au 1^{er} octobre 2019. 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 1^{er} octobre 2020.

Si l'entreprise n'était pas pourvue d'un comité social et économique, le comité nouvellement mis en place commencera à exercer lesdites attributions à l'issue du délai d'une année après sa mise en place ([art. L. 2312-2](#)).

65. Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint le seuil des 50 salariés, quelles sont les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?

Les missions exercées par le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés sont également exercées par le comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés (voir supra), auxquelles s'ajoutent des attributions supplémentaires, notamment :

- il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation, l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures prises en faveur du maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerres, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés ;
- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées ;
- il propose des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- il exerce le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- il peut décider de recourir à une expertise (expert-comptable ou expert habilité) ;

- il est informé des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et ses membres peuvent présenter leurs observations (l'agent de contrôle se fait accompagner d'un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite).

(voir les articles [L. 2312-8](#), [L. 2312-9](#), [L. 2312-10](#), [L. 2312-60](#))

66. Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil des 50 salariés, à quel moment le comité social et économique cesse-t-il d'exercer les attributions, exercées par le CSE dans les entreprises dépassant ce seuil ?

La diminution de l'effectif en cours de mandat est sans incidence sur les attributions du comité social et économique. Néanmoins, si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité, ce dernier cessera d'exercer les attributions correspondantes à compter de ce renouvellement ([L. 2312-3](#)).

67. Quels sont les thèmes récurrents sur lesquels le comité social et économique doit être informé et consulté ?

Le comité social et économique est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants :

- 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 de l'emploi ([art. L. 2312-17](#)).

68. Quelle est la périodicité des consultations récurrentes du comité social et économique ?

Désormais, un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel peut définir la périodicité des trois consultations récurrentes, afin d'adapter la périodicité des réunions du comité social et économiques aux réalités de l'entreprise ([art. L. 2312-19](#)).

Ainsi, si les orientations stratégiques de l'entreprise sont revues tous les deux ans, et non pas chaque année, les acteurs de l'entreprise pourront, dans le cadre d'un accord, fixer la périodicité de la consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise à deux ans.

En l'absence de dispositions différentes prévues par accord, le comité social et économique doit être informé et consulté chaque année sur les trois thèmes prévus par la loi (orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et de l'emploi ([art. L. 2312-22](#))).

69. Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, à quel niveau les consultations récurrentes du comité social et économique doivent-elles être menées ?

Les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la situation économique doivent être conduites au niveau de l'entreprise, l'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes ([L. 2312-19](#)) ou un accord de groupe ([art. L. 2312-20](#)) en décide autrement.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements, sauf si l'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes en dispose autrement ([art. L. 2312-22, al. 5](#) ; [L. 2312-19](#)).

70. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, quelle est la répartition des attributions entre le comité social et économique central et les comités d'établissement ?

Un accord d'entreprise majoritaire, ou en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du comité social et économique, peut définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ([L. 2312-19 3°](#)). Un tel accord pourrait par exemple prévoir que les comités sociaux et économiques d'établissement soient systématiquement consultés dans le cadre des consultations récurrentes.

À défaut, la répartition des attributions entre le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement est déterminée en fonction de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement ([L. 2316-20](#)). Ainsi :

- le comité social et économique central est consulté sur les mesures qui concernent l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements ([L. 2316-1](#)) ;
- le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ([L. 2316-20 alinéa 2](#)).

71. En matière de consultations récurrentes, dans quels délais le comité social et économique doit-il transmettre son avis à l'employeur ?

Un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le comité social et économique (adopté à la majorité des membres titulaires) peut fixer les délais dans lesquels les avis du comité social et économique doivent être transmis à l'employeur. Les délais dont dispose le comité social et économique doivent être suffisants ([art. L. 2312-19](#)).

À défaut d'accord, le comité social et économique dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation pour rendre son avis ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. Ce délai est porté à deux mois lorsque le comité fait appel à un expert, et à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le comité social et économique sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Lorsque l'employeur est tenu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités d'établissement, ces délais s'appliquent au comité social et économique central et l'avis de chaque comité d'établissement est rendu au comité central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis. À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif (art. [R. 2312-6](#)).

72. Comment sont déterminés le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales ?

Désormais, un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec le comité social et économique (adopté à la majorité des membres titulaires) peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales, ainsi que ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès, le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support et ses modalités de consultation et d'utilisation (arts. [L. 2312-21](#) et [L. 2312-36](#)).

La base de données économiques et sociales doit comporter au moins les thèmes suivants :

- l'investissement social ;
- l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres ;
- l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le comité social et économique, dans les entreprises du moins de 300 salariés, l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales peuvent être définis par un accord de branche (art. [L. 2312-21](#)).

À défaut d'accord d'entreprise, d'accord avec le comité social et économique ou d'accord de branche pour les entreprises de moins de 300 salariés, le contenu de la base de données économiques et sociales comporte les informations prévues à l'article [R. 2312-8](#) du code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article [R. 2312-9](#) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

CHAPITRE 9

Fonctionnement

Heures de délégation

Formation

Réunions

Budget

Commissions

Expertises dans les entreprises
d'au moins 50 salariés

Heures de délégation

73. Quels sont les membres du comité social et économique qui bénéficient d'un crédit d'heures de délégation ?

Bénéficiaire d'un crédit d'heures de délégation :

- les membres titulaires du comité social et économique ;
- les représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés et les représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil ([L. 2315-7](#)).

74. Comment déterminer le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires du comité social et économique ?

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation.

L'article [R. 2314-1](#) du code du travail fixe pour chaque tranche d'effectif de l'entreprise ou de l'établissement le nombre de membres qui compose la délégation du personnel du comité social et économique et le nombre d'heures de délégation dont chacun dispose pour exercer ses fonctions.

Par exemple, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 74 salariés, le comité social et économique sera composé de 4 titulaires, qui bénéficieront chacun de 18 heures de délégation mensuelles. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 à 249 salariés, les 10 membres titulaires du comité bénéficieront chacun de 22 heures mensuelles.

75. Peut-on modifier le volume des heures de délégation des élus titulaires du comité social et économique ?

Le nombre d'heures de délégation des élus titulaires du comité social et économique est fixé à l'article [R. 2314-1](#) du code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise. Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation, dès lors que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. [L. 2314-1](#), [L. 2314-7](#)).

Le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu peut être diminué sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus titulaires.

Par exemple, les entreprises dont l'effectif est compris entre 150 et 174 salariés sont normalement tenues de mettre en place un comité social et économique comprenant 8 titulaires, disposant chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un total de 168 heures mensuelles. Un accord pourra diminuer le nombre mensuel d'heures de délégation à 14 tout en augmentant le nombre d'élus titulaires à 12, le volume global d'heures de délégation s'élevant toujours à 168. L'accord pourra également fixer le nombre mensuel d'heures de délégation individuelle à 28 en diminuant par ailleurs le nombre de membres à 6, puisque le volume global mensuel d'heures de délégation s'élèvera toujours à 168 heures.

Le volume global d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article R. 2314-1 est un plancher. Le protocole d'accord préélectoral, un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peut toujours fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membres supérieur à celui prévu par décret.

76. Les membres du comité social et économique peuvent-ils mutualiser leurs heures de délégation ?

Les membres titulaires du comité social et économique disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants et, le cas échéant, avec les représentants de proximité, le crédit d'heures dont ils disposent (art. [L. 2315-9](#)). La répartition ne peut toutefois conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires (art. [R. 2315-6](#)).

En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation dans un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisé pour chacun d'eux (art. [R. 2315-6](#)).

77. En tant que membre du comité social et économique, dois-je nécessairement utiliser mon crédit d'heures de délégation dans le mois ?

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois (art. [L. 2315-8](#), art. [R. 2315-5](#)). Toutefois, la possibilité donnée aux membres du comité social et économique de « reporter » leurs heures de délégation ne peut conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus de une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le membre élu du comité social et économique doit informer l'employeur de l'utilisation cumulée de ses heures de délégation au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (art. [R. 2315-5](#)).

78. Je suis un salarié en forfait jours élu au comité social et économique. Comment s'imputent mes heures de délégation sur mon temps de travail ?

Le crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelles de forfait. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants du personnel disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle (art. [R. 2315-3](#)).

Ainsi, si un salarié en forfait jours exerce 24 heures de délégation au cours d'un mois, ces heures seront regroupées en six demi-journées de quatre heures. Au final, trois jours de délégation viendront s'imputer sur le contingent annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

79. Je suis employeur. Dois-je payer les heures de délégation des membres du comité social et économique ?

Les heures de délégation des membres du comité social et économiques sont considérées de plein droit comme du temps de travail effectif. À ce titre, elles doivent donc être payées par l'employeur dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que leurs rémunérations (art. [L. 2315-10](#)).

80. En tant que membre du comité social et économique, dois-je justifier de la bonne utilisation de mon crédit d'heures de délégation pour pouvoir en obtenir le paiement par mon employeur ?

Les membres du comité social et économique bénéficient, à l'instar des anciennes instances représentatives du personnel, d'une présomption de bonne utilisation de leur crédit d'heures de délégation. Ce temps doit être payé par l'employeur à échéance normale. En conséquence, l'employeur qui entend contester l'utilisation des heures de délégation ne peut de son propre chef décider de ne pas payer ces heures de délégation. Il doit saisir le juge conseil des prud'hommes (art. [L. 2315-10](#)).

81. Les activités des membres du comité social et économique sont-elles toutes déduites du crédit d'heures de délégation ?

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel payées par l'employeur comme du temps de travail effectif. Ce crédit d'heures de délégation est fixé par accord, ou à défaut, par décret.

Néanmoins, certaines activités du comité social et économique, également payées comme du temps de travail effectif par l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation dont dispose les membres titulaires. Il s'agit du temps passé :

- aux réunions du comité social et économique (art. [L. 2315-11](#)) ;
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (art. [R. 2315-7](#)) ;
- aux réunions des autres commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut, à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ou à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés L'effectif est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité (art. [R. 2315-7](#)) ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (art. [L. 2315-11](#)) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article [L. 4132-2](#) ;
- à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du comité social et économique (art. [L. 2315-16](#)).

82. Peut-on dépasser le crédit d'heures mensuel en cas de circonstances exceptionnelles ?

Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (art. [R. 2314-1](#)).

Les heures prises en dehors du volume légal ou conventionnel ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation par les représentants du personnel. En conséquence, en cas d'utilisation d'heures de délégation supplémentaires pour circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra leur demander de justifier de leur utilisation avant de les payer.

La jurisprudence a défini la circonstance exceptionnelle comme une activité inhabituelle nécessitant de la part des représentants un surcroît d'activité, débordant le cadre habituel de leurs tâches en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424, Cass. Soc. 6 juillet 1994 n°93-41.705). La circonstance exceptionnelle peut être caractérisée par l'existence d'une menace sur les effectifs (Cass. Soc. 10 décembre 2003 n°01-41.658), l'existence d'un conflit collectif important (Cass. soc. 8 juill. 1998), l'examen d'un important projet de restructuration (Cass. Soc. 6 juill. 1994 n°93-41.705), l'existence d'une procédure d'alerte interne (Cass, Soc. 27 février 2013, n°11-26.634), ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. Soc. 27 novembre 2012 n°11-21.202).

Formation

83. Quels sont les membres du comité social et économique qui peuvent bénéficier de la formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail ?

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'existe une commission santé, sécurité et conditions de travail (art. [L. 2315-18](#)).

Cette formation est organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. [L. 2315-40](#)) pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe. Une durée de formation similaire des autres élus du CSE doit être encouragée, notamment en l'absence d'une telle commission.

En outre, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail peuvent, le cas échéant, bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions et les modalités de cette formation sont définies par accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, ou à défaut d'accord par le règlement intérieur du comité social et économique (art. [L. 2315-41](#), [L. 2315-42](#) et [L. 2315-44](#)).

Réunions

84. À quelle fréquence le comité social et économique doit-il se réunir ?

La réponse diffère selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité peut définir le nombre de réunions annuelles du comité, qui ne peut être inférieur à six.

À défaut d'accord, le comité est réuni, sur convocation de l'employeur ou de son représentant au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations en matière de réunion qui en découlent.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre annuel de réunions des comités sociaux et économiques d'établissements est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise, et non de l'établissement (art. [L. 2315-28](#)). Ainsi, dans le cas d'une entreprise de 315 salariés divisée en 2 établissements distincts de 140 et de 175 salariés, les comités sociaux et économiques de ces établissements devront se réunir au moins une fois par mois, à défaut d'accord en disposant autrement.

85. Des réunions du comité social et économique consacrées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail sont-elles imposées ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au moins quatre des réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. [L. 2315-27](#)).

86. Quelles sont les personnes extérieures à l'entreprise autorisées à assister aux réunions du comité social et économique portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, des personnes extérieures sont amenées à apporter leur concours sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, et le cas échéant aux réunions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ([art. L. 2314-3, I](#)).

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale assistent également :

- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions du comité portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail et aux réunions convoquées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'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 ou à la demande motivée de deux de ses représentants sur les sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail ;
- aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ([art. L. 2314-3, II](#)).

Lorsque le CSE recouvre plusieurs sites et se réunit sur l'un d'entre eux, l'employeur adresse l'invitation à l'agent de contrôle compétent pour celui-ci.

L'employeur informe annuellement 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 retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine ou son représentant dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières et peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ([art. L. 2312-13](#)).

87. Puis-je, en tant que membre suppléant, assister aux réunions du comité social et économique ?

Non. Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du membre titulaire (art. [L. 2314-1](#) et art. [L. 2314-37](#)). Il est conseillé que le règlement intérieur du comité social et économique organise les modalités de la suppléance.

88. Le temps passé par les membres du comité social et économique aux réunions des commissions est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Le temps passé par les membres, titulaires ou suppléants, de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions des commissions est payé comme du temps de travail effectif lorsque la durée annuelle des réunions de l'ensemble des commissions ne dépasse pas une durée globale maximale fixée par accord collectif. À défaut d'accord, cette durée est fixée réglementairement à :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Cette durée s'apprécie chaque année à la date d'anniversaire de la proclamation des résultats.

Au-delà de ces plafonds, le temps passé par chaque membre de la délégation du personnel à ces réunions est déduit de ses heures de délégation.

Par dérogation, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

89. Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions du comité social et économique et des commissions est-il rémunéré comme du temps de travail effectif ?

Dans les entreprises de moins de 501 salariés, le temps passé par les représentants syndicaux au comité social et économique aux réunions du comité est rémunéré comme du temps de travail mais il est déduit des heures de délégation (art. [L. 2315-12](#)).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des représentants syndicaux

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions des commissions du comité n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif mais ils peuvent utiliser leurs heures de délégation.

L'accord d'entreprise définissant, le cas échéant, les moyens alloués aux membres des commissions pour l'exercice de la mission peut prévoir des moyens spécifiques pour les membres non élus (art. [L. 2315-41 5°](#) ; art. [L. 2315-45](#)).

90. Après de qui l'employeur doit-il communiquer l'ordre du jour d'une réunion ? Dans quels délais ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion (art. [L. 2315-30](#)).

91. L'employeur doit-il communiquer l'ordre du jour des réunions du comité social et économique aux suppléants et les convoquer ?

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants (art. [L. 2315-30](#)).

Cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché.

Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité.

Budget

92. Quels sont les budgets dont dispose le comité social et économique ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement (art. [L. 2315-61](#)) et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles (art. [L. 2312-81](#)), financé par l'employeur.

93. Quel est le montant de la subvention de fonctionnement que doit verser l'employeur ?

Le montant de la subvention de fonctionnement s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

94. Quelle est la masse salariale prise en compte pour le calcul de contributions et subventions aux budgets du comité social et économique ?

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (art. [L. 2315-61](#)). Les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas intégrées dans la masse salariale brute (art. [L. 2315-61](#)).

95. Quel est le montant de la contribution versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles de l'entreprise ?

La contribution annuelle versée par l'employeur au comité social et économique pour financer les activités sociales et culturelles de l'entreprise est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le montant de cette contribution est calculé en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1 (art. [L. 2312-81](#)).

En cas d'excédent budgétaire, le comité social et économique peut décider, par délibération, de transférer une partie de ce reliquat au budget de fonctionnement ou à des associations, dans une limite de 10 % (art. [R. 2312-51](#)).

96. En l'absence de contribution aux activités sociales et culturelles dans l'entreprise l'année précédant la mise en place du CSE, comment fixer le montant de cette contribution ?

Les textes ne prévoient pas de plancher pour fixer le montant de la contribution lors du premier versement. Ce montant est fixé par accord d'entreprise (art. [L. 2312-81](#)).

Commissions

97. Quelles sont les commissions qui doivent être créées au sein du comité social et économique ?

Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements présentant des risques particuliers mentionnés aux articles [L. 2315-44-1](#) et suivants (art. [L. 2315-36](#)) à savoir les installations nucléaires de base et les entreprises classées « Seveso haut » et dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque l'inspecteur du travail l'impose en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Une commission des marchés doit être instituée au sein du comité social et économique lorsque le nombre de salariés, les ressources annuelles ou le total du bilan du comité dépasse, pour au moins deux de ces trois critères des seuils mentionnés au II de l'article [L. 2315-64](#) (art. [L. 2315-43](#) et [L. 2315-44](#)).

En dehors de ces obligations, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur peut mettre une commission santé sécurité (art. [L. 2315-43](#) et [L. 2315-44](#)).

Un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. [L. 2315-45](#)).

En l'absence d'accord, les dispositions légales supplétives prévoyant la création de commissions particulières trouveront à s'appliquer. Ainsi :

- dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, il devra être créé au sein du comité social et économique une commission économique chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers (art. [L. 2315-46](#) à [L. 2315-48](#)) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique devra comprendre une commission de la formation (art. [L. 2315-49](#)), une commission d'information et d'aide au logement (art. [L. 2315-50](#) à [L. 2315-55](#)) et une commission de l'égalité professionnelle (art. [L. 2315-56](#)).

98. À quel moment le seuil de 300 salariés ou de 1 000 salariés dans le cadre de la mise en place des commissions doit-il être réputé franchi ?

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ces seuils pendant douze mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ces seuils pour se conformer complètement aux obligations qui en découlent : mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que d'une commission de la formation (art. [L. 2315-49](#)), une commission d'information et d'aide au logement (art. [L. 2315-50](#) à [L. 2315-55](#)) et une commission de l'égalité professionnelle (art. [L. 2315-56](#)).

Pour ce qui concerne le franchissement du seuil de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de mettre en place immédiatement la commission économique.

99. Dans quels cas de figure la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail s'impose-t-elle ?

Au sein de chaque entreprise d'au moins 300 salariés et de chaque établissement distinct d'au moins 300 salariés constitué lors de la mise en place du comité social et économique, au moins une commission santé, sécurité et conditions de travail doit obligatoirement être mise en place. Sans condition d'effectif, une telle commission doit obligatoirement être mise en place dans les établissements encourant des risques particuliers, tels que les installations nucléaires de base et les entreprises classées « Seveso seuil haut » (art. [L. 2315-36](#)).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. [L. 2315-37](#)).

En outre, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés comportant au moins deux établissements distincts, que l'effectif de ces établissements soit inférieur, égal ou supérieur à 300 salariés (art. [L. 2316-18](#)).

100. Est-il possible de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 300 salariés ?

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. [L. 2315-43](#)).

En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements distincts (art. [L. 2315-44](#)).

Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés (art. [L. 2315-37](#)). Si l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein d'un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés, en revanche il n'est pas en mesure de l'imposer dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Enfin, s'agissant des entreprises et des établissements classés « SEVESO seuil haut » et des installations nucléaires de base, des commissions doivent obligatoirement être mises en place, sans condition d'effectif, dès lors qu'un comité social et économique est créé.

101. Quelles sont les missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ?

La commission santé, sécurité et conditions de travail n'a pas de personnalité morale distincte. Elle est une émanation du comité social et économique. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. À ce titre, elle peut se voir confier par délégation du comité, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (art. [L. 2315-38](#)). Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

L'accord d'entreprise fixant les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail définit notamment les missions du comité social et économique déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice (art. [L. 2315-41 2°](#)). À défaut d'accord, le règlement intérieur fixe les missions déléguées à la CSSCT (c. trav., art. [L. 2315-44](#)).

Il convient toutefois de noter que la commission ne pourra pas se voir confier la possibilité de recourir à l'expert, ni des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du comité social et économique. Tel est notamment le cas de l'avis sur les propositions de reclassement de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

Il peut être prévu par accord que le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, qui ne constitue pas une attribution consultative du comité économique et social, puisse être exercé par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L'accord d'entreprise fixant les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail définit notamment les missions du comité social et économique déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice (art. [L. 2315-41 2°](#)).

102. Qui compose la commission santé, sécurité et conditions de travail ?

L'article [L. 2315-39](#) du code du travail prévoit que :

- la commission est présidée par l'employeur ou son représentant ;
- la commission comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collègue, ou le cas échéant du troisième collègue ;
- l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission.

Le nombre de membres de la ou des commissions est défini par accord d'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité. À défaut d'accord, ce nombre est défini par le règlement intérieur du comité social et économique (art. [L. 2315-44](#)).

Le représentant syndical au comité social et économique ne peut être désigné au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail, dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant d'une voix consultative et non pas délibérative (art. [L. 2314-1](#) et [L. 2314-2](#)).

103. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail doivent-ils être choisis nécessairement parmi les membres du comité social et économique ?

Oui. Les membres de la commission sont désignés par le comité social et économique nécessairement parmi ses membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. [L. 2315-39](#)).

104. Comment les modalités relatives à la composition, aux missions et au fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont-elles fixées ?

Le nombre de membres, les missions déléguées et leurs modalités d'exercice, les modalités de fonctionnement, la formation et les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont prévus par accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. [L. 2315-41](#)).

À défaut d'accord, ces modalités sont définies par le règlement intérieur du comité social et économique. Ce dernier ne peut, sauf accord de l'employeur, comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. L'accord de l'employeur constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (art. [L. 2315-24](#)).

105. Quelles voies de recours peut-on exercer contre la décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail imposant la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail ? Le recours contre cette décision est-il suspensif ?

La décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail imposant la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail peut faire l'objet d'un recours devant le Direccte (art. [L.2315-37](#)), ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se situe l'inspecteur du travail qui a rendu la décision dans un délai de deux mois.

Ces recours ne sont pas suspensifs.

106. Les représentants de proximité peuvent-ils être membres des commissions du comité social et économique ?

Les représentants de proximité peuvent, dès lors qu'ils sont membres du comité social et économique, être désignés membres des différentes commissions du comité social et économique.

Expertises dans les entreprises d'au moins 50 salariés

107. À quels experts le comité social et économique peut-il faire appel ?

Le comité social et économique peut faire appel à un expert-comptable :

- pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise (art. [L. 2315-87](#)), sur la situation économique et financière (art. [L. 2315-88](#)), et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. [L. 2315-91](#)) ;
- pour les consultations ponctuelles relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, en cas de licenciements collectifs pour motif économique, aux offres publiques d'acquisition et assistance des syndicats pour négocier un accord de « compétitivité » ou un plan de sauvegarde de l'emploi (art. [L. 2315-92](#)).

Il pourra faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ou en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou encore, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (art. [L. 2315-94](#)).

Il pourra faire appel à un expert technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ([L. 2315-95](#)).

Dans les établissements comportant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, le comité social et économique peut également faire appel à un expert en risques technologiques à l'occasion de la demande d'autorisation environnementale (art. [L. 4523-5](#)). Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise pour la préparation de ses travaux, financée sur son budget (art. [L. 2315-81](#)).

108. Qui finance les expertises du comité social et économique ?

Lorsque le comité social et économique décide d'avoir recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- par l'employeur, à 100 %, concernant les consultations récurrentes sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les consultations ponctuelles en cas de licenciements collectifs pour motif économique et en cas de risques graves (art. [L. 2315-80, 1°](#)) ;
- par le comité social et économique, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 %, dans les autres cas (orientations stratégiques, opérations de concentration, exercice du droit d'alerte économique, offres publiques d'acquisition, introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de travail) (art. [L. 2315-80, 2°](#)) ainsi que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, les expertises effectuées en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (art. [L. 2315-80, 1°](#)) ;

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du comité de recourir à un expert, les sommes perçues par l'expert sont alors remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (art. [L. 2315-86](#)).

Enfin, il convient de noter que le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (art. [L. 2315-81](#)).

Lorsque le budget de fonctionnement du comité est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et qu'il n'y a pas eu de transfert d'excédent annuel vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes, l'employeur finance l'expertise dans son intégralité.

109. Qu'est-ce que l'expert habilité ?

Avant la réforme introduite par l'ordonnance, les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pouvait faire appel pour une expertise dans le champ de la santé, de la sécurité au travail devaient être agréés par l'État. Cette procédure d'agrément a été supprimée par l'ordonnance.

Pour une expertise dans le champ de la santé, de la sécurité au travail, le comité social et économique pourra désormais faire appel à des experts habilités par un organisme certificateur lui-même accrédité. Un arrêté ministériel en cours d'élaboration définira les modalités et les conditions d'accréditation des organismes et de certification des experts (art. [R. 2315-51](#) et [R. 2315-52](#)).

110. Quelles sont les modalités d'intervention de l'expert habilité en cas d'expertise portant sur plusieurs champs ?

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique (articles [L. 2315-85 2°](#) et [R. 2315-48](#)).

L'expert désigné par le comité peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie de ces travaux. Il vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation.

L'expert désigné est le seul interlocuteur du comité social et économique. Il pilote l'expertise et est responsable de son bon déroulement.

Lorsque l'expertise porte sur les seuls champs santé, sécurité et conditions de travail, l'expert habilité désigné par le comité social et économique peut ainsi « sous-traiter » une partie de l'expertise à un ou plusieurs cabinets qui n'ont dorénavant plus l'obligation d'être eux-mêmes habilités (on parlait auparavant d'agrément).

En revanche lorsque dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un expert-comptable est désigné, il devra nécessairement faire appel à au moins un expert habilité pour les aspects de l'expertise concernant les champs santé, sécurité et conditions de travail.

111. Comment s'organise la période transitoire préalable à la mise en place de la nouvelle procédure d'habilitation ?

La mise en place de la nouvelle procédure d'habilitation nécessitant une période relativement longue, des dispositions transitoires sont prévues à cet effet :

- l'entrée en vigueur du nouveau dispositif est fixée au 1^{er} janvier 2020.

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021 :

- les cabinets agréés au 1^{er} janvier 2018 seront considérés comme étant habilités et pourront ainsi effectuer des expertises jusqu'au terme de leur agrément, ce qui veut dire, le cas échéant au-delà du 1^{er} janvier 2020 ;
- deux campagnes annuelles d'agrément seront maintenues pour les seuls candidats non agréés, selon les conditions et modalités antérieures, des dossiers peuvent être déposés jusqu'au 1^{er} mars 2020 ;
- les cabinets dont l'agrément expire au cours de cette période seront prorogés jusqu'au 30 juin 2021, et sous condition de dépôt d'un dossier de demande de certification jusqu'au 31 décembre 2021. Ils n'auront pas à déposer un dossier de demande de renouvellement d'agrément ;
- les agréments pourront être suspendus ou retirés pendant la période transitoire.

112. À combien d'expertises le comité social et économique peut-il faire appel ?

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité par délibération à laquelle l'employeur ne participe pas (art. [L. 2315-78](#)).

Néanmoins, un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (art. [L. 2315-79](#)).

113. Quels sont les délais dans lesquels l'employeur peut contester l'expertise ?

L'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de dix jours à compter de :

- la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le président du tribunal de grande instance statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels le comité est consulté, jusqu'à la notification du jugement. Le pourvoi en cassation doit être effectué dans les 10 jours de la notification du jugement (art. [L. 2315-86](#) ; art. [R. 2315-49](#)).

114. Quels délais encadrent la remise du rapport d'expertise ?

S'agissant des expertises effectuées dans le cadre d'une consultation du comité social et économique, l'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique.

Pour les autres expertises qui ne sont pas réalisées dans le cadre d'une consultation du comité social et économique notamment l'expertise en cas de risques graves ou d'exercice du droit d'alerte économique : à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois, pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique (art. [R. 2315-47](#)).

La loi prévoit des dispositions spécifiques s'agissant de l'expertise menée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

CHAPITRE 10

Conseil d'entreprise

115. Qu'est-ce que le conseil d'entreprise ?

Le conseil d'entreprise est la dénomination du comité social et économique lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (art. [L. 2321-1](#)).

Le conseil d'entreprise mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale est doté d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui l'institue, parmi lesquels figure obligatoirement la formation. Sur ces thèmes, l'employeur perdra son pouvoir de décision unilatérale, puisqu'il devra nécessairement obtenir l'accord préalable du conseil d'entreprise (art. [L. 2321-3](#)).

La transformation du comité social et économique en conseil d'entreprise est décidée soit par un accord d'entreprise à durée indéterminée majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article [L. 2232-12](#) (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), soit par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (art. [L. 2321-1](#)).

116. La mise en place du conseil d'entreprise fait-elle disparaître le mandat des délégués syndicaux ?

Non, la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux. Ceux-ci perdent en revanche la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement.

117. Est-il possible de modifier l'accord prévoyant la mise en place du conseil d'entreprise, pour tenir compte d'un changement d'organisation de l'entreprise intervenu entre temps ?

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise étant un accord de droit commun obligatoirement à durée indéterminée, les règles relatives à la dénonciation prévues aux articles [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail s'appliquent.

La dénonciation par une partie des signataires ne remet pas en cause la validité de l'accord. Celui-ci continuera de produire effet à l'égard des acteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué et ce, dans un délai d'un an suivant le délai de trois mois de préavis (article [L. 2261-11](#)). Si aucun accord de substitution n'est conclu, la représentation du personnel de l'entreprise rebasculera dans le système de droit commun et continuera à produire ses effets avec un comité social et économique d'une part et des délégués syndicaux d'autre part, chacun exerçant les attributions qui leur sont habituellement dévolues.

Lorsque le conseil d'entreprise est mis en place par un accord de branche, les règles relatives à la dénonciation (article [L. 2261-9](#)) et à la révision (article [L. 2261-7](#)) des accords de branches s'appliquent.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

117 QUESTIONS - RÉPONSES