

GUIDE DU CSE



SOMMAIRE

1 OBLIGATION D'INSTAURER UN CSE

1.1 Obligation d'instaurer un CSE et risques en cas de manquement

- a) Obligation
- b) Risques en cas de manquement

1.2 Gérer la période transitoire entre les anciennes institutions et le CSE

- a) Passage au CSE des anciens mandats
- b) Règles applicables aux anciennes institutions

1.3 Fonctionnement du CSE

- a) Règles applicables au fonctionnement du CSE
- b) Le périmètre du CSE
- c) Qui sont les membres du CSE ?
- d) Le nombre de membre élus au CSE en fonction de la taille de l'entreprise
- e) La formation des membres du CSE

1.4 Réunion du CSE

- a) Obligation et objet des réunions des membres du CSE
- b) La mise en œuvre du compte rendu de la réunion du CSE

1.5 Quels sont les moyens mis à la disposition du CSE ?

- a) Les pouvoirs du CSE
- b) Quelles sont les missions du CSE ?
- c) Rôle du CSE

1.6 Quelles sont les spécificités du CSE ?

- a) Les commissions du CSE
- b) Les protections des membres du CSE

2. ÉLECTION DU CSE

2.1 Qui prendre en compte pour élire un CSE ?

2.2 Informer les salariés de l'élection

2.3 Le protocole d'accord préélectoral, PAP, et sa négociation

2.4 Le vote

2.5 Actionnement du CSE

2.6 Exercice du mandat des membres du CSE dans le temps

- a) La durée du mandat
- b) La fin du mandat

3. LE BUDGET DU CSE

3.1 Le budget de fonctionnement

- a) Le budget
- b) Subvention versée au CSE par l'employeur au budget de fonctionnement

3.2 Budget destiné au financement des activités sociales et culturelles

- a) Le budget
- b) Subvention versée au CSE par l'employeur au budget destiné aux activités sociales et culturelles de l'entreprise



ORGANISEZ VOTRE CSE AVEC QIIRO.EU

Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises de plus de 11 salariés doivent disposer au sein de leur structure d'un Comité social et économique.

Le Comité sociale et économique, communément appelé le CSE, est une instance représentative du personnel dont la mise en place est complexe et nécessite d'y accorder le temps, les compétences et l'énergie nécessaire. Afin de faciliter la compréhension du CSE, améliorer son fonctionnement et optimiser votre temps, QIIRO vous accompagne sur le chemin méticuleux de l'accès à l'information sur tout ce dont vous avez besoin de savoir sur cette nouvelle instance.

Vous apprendrez tout sur la mise en place du CSE, sa composition et ses missions, mais aussi et surtout sur son fonctionnement, les élections qu'il implique et le budget qui doit lui être alloué.

QIIRO, c'est l'assistance juridique à 360° qui vous guide et vous forme à l'acquisition concrète d'un savoir précieux sur le CSE.

LE CSE - LA CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social, c'est la manière limpide de désigner les relations entre l'employeur et les représentants du personnel.

Dans l'univers du droit, le terme « social » est employé pour se référer au travail.

On parle ainsi de droit social pour parler de :

- droit du travail
- droit de la sécurité sociale et de la mutualité
- droit de l'action sociale de l'Etat par l'aide sociale

Avant l'entrée en vigueur de la réforme liée au CSE

Avant l'arrivée du CSE mis en place par les ordonnances Macron, les représentants du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés étaient :

- Le délégué syndical ;
- Le délégué du personnel (DP) ;
- Le Comité d'entreprise (CE) ;
- Le représentant de la section syndicale (RSS) ;
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- La délégation unique du personnel (DUP) ;
- L'instance unique des représentants du personnel (IURP).

En bref, leur rôle respectif était fondamentalement lié à la représentation des salariés au sein des entreprises de plus de 11 salariés.



Le renforcement du dialogue social : une inspiration pour le CSE

Jugées trop distendues, les instances de représentations du personnel ont fusionné en une seule : le CSE.

Afin de faciliter et renforcer le dialogue social, le Gouvernement a mis en place une instance unique de représentation qui est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés depuis l'entrée en vigueur des ordonnances Macron CSE.

Le CSE remplace et fusionne toutes les instances représentatives du personnel précédentes pour n'en former qu'une. Le rôle de représentation des salariés et de défense de leur droit est maintenu au même titre que précédemment avec les anciennes instances représentatives du personnel.

Néanmoins, aujourd'hui, ces instances fusionnent et ne portent plus qu'un seul nom : le Comité social et économique.

Le CSE a pour but de créer un lien entre l'employeur et les salariés et assure la bonne application des lois, des Règlements et décrets liés au Code du travail et au droit social en général dans l'entreprise.

Le CSE représente les salariés et porte leurs revendications à l'employeur, que ces revendications soient individuelles ou collectives. C'est la raison pour laquelle le CSE est l'outil clé du dialogue social.

Textes et les dates clés, que dit la loi ?

Le CSE est régi par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail dans un titre Ier intitulé Comité social et économique.



- *Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 : de sécurisation de l'emploi a porté au droit à l'information/consultation du comité d'entreprise*
- *Loi n°2015-994 du 17 août 2015 : relative au dialogue social et à l'emploi*
- *La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 La loi « Travail » réformes annonciatrices des ordonnances de 2017*
- *Début de la mise en place du CSE entre 2017 et 2019*
- *Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a été intégrée dans le Code du travail aux articles L. 2311-1 et suivants Modifie profondément les instances représentatives du personnel.*
- *Loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018*
- *Date butoire d'installation du CSE : le 1er janvier 2020*





1 OBLIGATION D'INSTAURER UN CSE

1.1 Obligation d'instaurer un CSE et risques en cas de manquement

a) Obligation

L'obligation d'instaurer un CSE est énoncée à l'article L. 2311-2 du Code du travail. Cette obligation d'instaurer un CSE est valable pour toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. L'entreprise doit avoir compté 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs et ce peu importe la forme juridique de la société. Il peut même être envisagé pour certains établissements publics et ce, sans considération de l'activité de votre société, si le seuil de 11 salariés est dépassé.

L'employeur doit doter son entreprise d'un CSE si elle en remplit les conditions et organiser son élection tous les 4 ans.

b) Risques en cas de manquement

- Dénonciation par le salarié

Si un salarié dénonce le fait que les élections n'aient pas été tenues, il est protégé par le Code du travail et ne pourra pas être licencié.

- Dénonciation par une organisation syndicale

Une organisation syndicale peut également prendre le parti de dénoncer cette inaction de la part de l'employeur dans l'organisation de l'élection du CSE.

- Sanctions

Des sanctions pénales peuvent être retenues à l'encontre de l'employeur ou de la personne morale. Les sanctions peuvent être 5 fois plus élevées pour les personnes morales que pour les personnes physiques.

L'absence de CSE vous expose donc à des risques sérieux.

En tant qu'employeur, si vous tentez d'instaurer un règlement intérieur dans votre société, sachez que celui-ci sera inopposable à vos salariés.

Si vous envisagez par exemple d'intenter des procédures de licenciement, notamment économique ou pour inaptitude, ces procédures seraient par nature viciées en raison de la non-consultation du CSE en amont.

Le CSE est donc devenu une Institution Représentative du Personnel fondamentalement importante pour votre société et son bon fonctionnement.



1.2 Gérer la période transitoire entre les anciennes institutions et le CSE

a) Passage au CSE des anciens mandats

À compter du 1er janvier 2020, tous les anciens mandats des anciennes instances représentatives du personnel prennent fin. Il s'agit d'une date butoir à laquelle prend fin la période transitoire de passage des instances représentatives multiples au CSE. Il était possible de mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019.

Ainsi, si des élections pour le CSE ont eu lieu et que des mandats ont débuté avant la date butoir, ils perdurent jusqu'à la durée normale de fin de mandat sans prendre fin au 1er janvier 2020. Néanmoins, les entreprises dont les mandats des anciennes instances prennent fin après le 1er janvier 2020 doivent organiser de nouvelles élections avant cette date.

b) Règles applicables aux anciennes institutions

Les anciennes instances représentatives du personnel sont soumises aux règles qui leur étaient applicables jusqu'à leur disparition. Les dispositions applicables au CSE ne sont en principe pas applicables aux anciennes institutions.

Néanmoins, des exceptions existent concernant les accords qui permettront l'application de certaines modalités de fonctionnement du comité social et économique aux instances, ce sont :

- Les accords concernant le contenu et la périodicité des consultations récurrentes ;
- Les accords concernant la base de données économiques et sociales ;
- Les accords concernant le contenu des consultations ponctuelles.

1.3 Fonctionnement du CSE

a) Règles applicables au fonctionnement du CSE

Le fonctionnement du CSE est prévu par le Code du travail mais pourra être aménagé par un accord collectif. De plus, un règlement intérieur doit être mis en place pour prévoir les règles de fonctionnement du CSE.

b) Le périmètre du CSE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, au niveau des établissements distincts ou le cas échéant dans le cadre d'une unité économique et sociale. L'établissement distinct, s'identifie par le périmètre lié à l'exercice des missions qui sont celles des représentants du personnel. Ce n'est pas nécessairement un établissement physique.

L'employeur peut lui-même définir son étendu et ce dernier doit correspondre au périmètre de représentation des élus. La reconnaissance d'un établissement distinct implique une élection et l'élection permet une représentation de tous les salariés.



c) Qui sont les membres du CSE ?

Le CSE est nécessairement composé de l'employeur et de représentants du personnel appelés délégation du personnel.

Les salariés choisissent eux-mêmes par le biais d'une élection et parmi leurs pairs ceux qui vont les représenter et il doit y avoir autant de délégué titulaire que suppléants.

Dans les entreprises de moins de 300 employés :

- Le délégué syndical est forcément représentant syndical du CSE ;

Dans les entreprises de 300 employés et plus :

- Un représentant syndical choisi parmi les salariés de l'entreprise qui possède une voix consultative peut être nommé ;







Des conditions doivent être réunies pour être électeur :

- Vous devez être âgé de 16 ans ou plus et travailler dans l'entreprise depuis plus de 3 mois ;
- Vous devez également être en pleine possession de vos droits civils ;

Des conditions sont également nécessaires afin d'être élu au titre du CSE :

- Vous devez remplir les conditions relatives au statut d'électeur ;
- Vous devez avoir au moins 18 ans et travailler au sein de l'entreprise depuis plus d'un an ;

Les participants à l'élection :

Electeurs	Candidats
 Être âgé d'au moins 16 ans	 Être âgé d'au moins 18 ans
 Avoir travaillé au moins 3 ans au sein de l'entreprise	 Avoir la qualité d'électeur
 Ne pas avoir été déchu de ses droits civiques	 Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an

Si vous êtes mandataire social, vous ne disposez pas d'un contrat de travail et ne pouvez donc pas vous présenter ou voter pour les élections du CSE.

Si vous êtes lié à votre employeur par un lien de parenté ou êtes partenaire de PACS. Vous ne pouvez pas vous présenter et être élu au titre du CSE.

Bon à savoir : Toutes les conditions précédemment évoquées doivent être remplies au moment où l'élection se tient.



d) Le nombre de membre élus au CSE en fonction de la taille de l'entreprise

Les représentants du personnel comportent un nombre de membres calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

La répartition du nombre de titulaires et d'heures de délégation est calculé en fonction de la taille de l'entreprise.

Le nombre des salariés pris en compte est celui de l'entreprise ou de de l'établissement distinct.

Cette répartition est encadrée par l'article R. 2314-1 du Code du travail dans un tableau numératif qui est applicable si aucune des stipulations dans le protocole d'accord électoral ne prévoit l'évolution des chiffres.

Le nombre de membres peut être diminué ou augmenté par le protocole d'accord préélectoral et cela est possible si :

- Le PAP établit des seuils plus favorables que ceux prévus par la loi ;
- Le PAP prévoit un nombre d'élus inférieur à celui fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail et sous réserves que le volume global des heures de délégation soit au minimum celui calculé relativement à l'effectif de l'entreprise ;

Il est donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres du CSE dès lors que cela se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

Date à prendre en compte pour le calcul de l'effectif

La jurisprudence établit pour l'instant le fait que le nombre de sièges à pourvoir doit être déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise au premier tour du scrutin. Il s'agit d'un principe évoqué par la Cour de cassation dans un arrêt rendu par la Chambre sociale le 21 juillet 1995 (n° 85-60475).

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	360
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



e) La formation des membres du CSE

Certains membres du CSE bénéficient de la formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail. Si l'entreprise a en son sein une commission santé, sécurité et conditions de travail, ces membres peuvent également être amenés à bénéficier de cette formation.

Cette formation est en effet nécessaire à l'exercice de leur mission.

1.4 Réunion du CSE

a) Obligation et objet des réunions des membres du CSE

Le CSE doit obligatoirement se réunir pour discuter, informer les salariés et employeurs et mettre en place les objectifs du CSE. Le nombre de réunions dépend de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises entre 11 et 49 employés :

- Le CSE doit se réunir au minimum 1 fois par mois ;
- En cas d'urgence, le CSE peut être amené à se réunir sur demande.

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ayant un délégué syndical :

- Le nombre de réunion est fixé par accord d'entreprise ;
- À défaut d'accord d'entreprise le CSE doit se réunir au minimum une fois tous les deux mois ;
- Au moins 4 réunions doivent aborder les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Le CSE se réunit également à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise.

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'ayant pas de délégué syndical :

- Le nombre de réunion est fixé par accord entre l'employé et le CSE, cet accord doit avoir été emporté à la majorité des titulaires du CSE ;
- À défaut d'accord le CSE doit se réunir au minimum une fois tous les deux mois ;
- Au moins 4 réunions doivent aborder les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés :

- Le nombre de réunion est fixé par accord d'entreprise ;
- À défaut d'accord d'entreprise le CSE doit se réunir au minimum une fois par mois ;
- Au moins 4 réunions doivent aborder les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Le CSE se réunit également à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise.

Ces minimums pourront être modifiés pour une fréquence à la hausse.

Bon à savoir : les suppléants peuvent participer en cas d'absence d'un membre titulaire du CSE.



b) La mise en œuvre du compte rendu de la réunion du CSE

Après la réunion du CSE, une note est remise à l'employeur exposant les demandes. L'employeur doit y répondre dans les 6 jours ouvrables à compter de la réunion.

1.5 Quels sont les moyens mis à la disposition du CSE ?

a) Les pouvoirs du CSE

Le CSE dispose d'un droit d'alerte dans différents cas :

- Lors d'un péril sur le plan de la santé publique et d'environnement ;
- Lors de faits pouvant mettre en péril la situation économique de l'entreprise ;
- Lors d'action pouvant atteindre les droits des salariés.

Le CSE peut également être sollicité pour des consultations notamment lorsque des changements au sein de l'entreprise sont à prévoir.

b) Quelles sont les missions du CSE ?

Le CSE remplaçant les instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il s'approprie de fait et de droit leurs missions et compétences.

Les missions du CSE sont essentiellement de 3 ordres :



Economique et social

- Organisation générale de l'entreprise
- Situation économique
- Politique sociale
- Mesures affectant le volume de travail
- Autres.



Santé et sécurité au travail

- Analyse des risques professionnels
- Facilite l'accès à l'emploi aux femmes
- Actions et préventions du harcèlement moral sexuels
- Inspections en matière de santé et sécurité.



Communication avec les salariés

- Prise en compte des avis et intérêts des salariés.



c) Rôle du CSE

Afin de garantir ses missions le CSE a différents rôles :

- Rôle d'observation : des études peuvent être menées par le CSE en matière de santé, de sécurité, de vie au sein de l'entreprise ... le CSE pourra saisir l'inspecteur du travail et lui formuler des plaintes.
- Rôle de consultation : le CSE a un rôle essentiel lorsqu'une décision est en mesure de modifier les conditions de travail. LE CSE sera alors consulté par l'employeur afin de recueillir des conseils.

La consultation du CSE sera obligatoire dans certains cas comme en matière de procédure collective (sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire), de politique sociale de l'entreprise, concernant les conditions de travail et l'emploi, sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés et sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

- Rôle d'alerte : Lorsque les droits et libertés des employés, en cas de danger grave et imminent ou en cas de pratiques abusives, le CSE a un pouvoir d'alerte.

1.6 Quelles sont les spécificités du CSE ?

a) Les commissions du CSE

Si plusieurs problématiques sont soulevées, le CSE met en place des commissions composées des membres du CSE.

Leur mise en place sera obligatoire ou facultative selon la taille de l'entreprise :

- Facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

b) Les protections des membres du CSE

Les membres du CSE sont considérés comme des salariés protégés et cette protection débute dès la présentation de la candidature du salarié.

Une protection de 6 mois à compter de son dépôt de candidature est prévue.

Puis, la protection a lieu tout au long du mandat du membre du CSE et 6 mois supplémentaires à compter de la fin de son mandat, sauf à être réélu.

Concrètement cette protection des membres du CSE passe par exemple par le respect de certaines procédures en cas de potentiel licenciement, garantissant que ledit licenciement n'est pas en lien avec ses fonctions de représentant du personnel.



2. LES ELECTIONS DU CSE

Le déroulement de l'élection

Il appartient aux salariés d'élire eux-mêmes les membres du CSE qui seront chargés de représenter leurs intérêts.

L'obligation principale qui repose sur l'employeur et de se charger de l'organisation du scrutin et de permettre son bon déroulement.

Bon à savoir : La mise en place du CSE est imposée aux entreprises qui ont plus de 10 salariés mais il est également possible pour une entreprise ayant moins de 10 salariés d'instaurer un CSE par un accord collectif.



2.1 Qui prendre en compte pour élire un CSE ?

L'effectif de vos salariés doit être déterminé sur la base d'une méthode de calcul spécifiques. Pour en saisir toutes les particularités et savoir précisément comment calculer les effectifs de votre société, vous pouvez vous faire assister par l'équipe de juristes QIIRO.

La méthode exacte de calcul, base de toutes vos démarches et gage de qualité de la mise en place correcte de votre CSE, vous sera expliquée.

2.2 Informer les salariés de l'élection

Les salariés doivent être informés de la tenue des élections.

Cette information se fait notamment par le biais d'un courrier d'information au personnel qui doit être fait au sein des locaux de la société.

Ce courrier d'information doit notamment contenir la date du premier tour qui doit se tenir dans les 90 jours de cette information au plus tard. Il peut être opportun d'y ajouter le nombre de représentants à élire également.

2.3 Le protocole d'accord préélectoral, PAP, et sa négociation

a) Le PAP

Doit être négocié un protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les organisations syndicales représentative.

Le PAP permet de prévoir en amont les modalités et l'organisation des élections qui vont être tenues. Les organisations syndicales peuvent notamment y établir leur liste de candidats.

Le PAP doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans la société. Toutes ces organisations doivent être invitées à la négociation, au risque que l'une d'elles, mal informée, sollicite l'annulation des élections.

Pour ne pas vous risquer à une telle sanction, et inviter tous les intervenants devant être invités, n'hésitez pas à faire appel à nos services.



Notre équipe de juriste QIRO, experts dans le domaine des relations collectives, sera à même de vous renseigner sur la bonne marche à suivre pour éviter tous les désagréments potentiels.

b) Organisation

Votre invitation a bien été transmise à toutes les organisations syndicales représentatives, mais elles n'ont pas daigné se présenter aux négociations ?

En tant qu'employeur, il vous appartient de faire une note de service sur laquelle vous déterminez par vous-même les modalités d'organisation de l'élection.

Si au contraire, les organisations syndicales représentatives se présentent lors des négociations mais qu'elles refusent d'exprimer leur accord au PAP, il faut procéder à une saisine de la DIRECCTE pour valider le PAP.

L'employeur affiche la liste des employés au moins 4 jours avec la date du premier tour de scrutin.

L'étape suivante consiste pour l'employeur à recueillir les candidatures des salariés souhaitant se présenter aux élections.

Bon à savoir : Lors du premier tour des élections du CSE, les candidats doivent nécessairement être présentés par des organisations syndicales représentatives. Au second tour, s'il se tient, les candidatures sont libres et non teintées d'une couleur syndicale.



Attention : les listes de candidats doivent comprendre un nombre égal d'hommes et femmes proportionnellement aux listes électorales.



2.4 Le vote

Le vote peut être fait de différentes manières.

Le vote peut être organisé de manière dématérialisée :

Cela permet de moderniser votre entreprise mais aussi et surtout faire gagner un temps considérable et adopter une politique éco-responsable en évitant les encombrements de papier inutiles.

Le vote dématérialisée permet également de faciliter l'enregistrement et décompte des voix.

Il peut également être réalisé par vote dit « traditionnel » :

En introduisant un bulletin de vote dans une enveloppe. Pour les absents, les modalités de vote par correspondance ou à distance sont à déterminer.

Le scrutin ainsi organisé est un scrutin secret à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Cela signifie que si des sièges sont vacants, ils seront attribués sur la base d'un calcul permettant à l'organisation syndicale la plus représentative au sein du scrutin de se voir attribuer le siège.



Astuce : Nos juristes et experts QIRO pourront vous éclairer sur la marche à suivre si vous rencontrez ce type de difficultés.



Difficultés classiques

Trois cas de figures peuvent être rencontrés dans lesquels l'organisation d'un second tour de scrutin devra être envisagée :

- S'il y a une carence de candidat au premier tour. C'est-à-dire que les organisations syndicales représentatives se sont abstenues de soumettre des candidatures ;
- Si le quorum n'a pas été atteint au premier tour (c'est-à-dire que 50% au moins des électeurs se sont abstenus de voter) ;
- S'il reste des sièges vacants à l'issue du second tour. Le deuxième tour ne portera donc que sur ces sièges non attribués.

Après l'heure de clôture du scrutin, le bureau de vote procède au dépouillement des votes. Un procès-verbal d'élection sera rédigé par le bureau de vote et transmis à l'employeur. L'employeur devra en conserver une copie fidèle et fiable et en afficher une copie dans les locaux de l'entreprise.

La copie du procès-verbal de l'élection devra également être transmise à l'inspecteur du travail dans les 15 jours ainsi qu'au centre de traitement des élections professionnelles.

La copie de ce procès-verbal devra également être communiquée aux organisations syndicales représentatives qui ont présenté des candidats, ainsi qu'à celle qui ont participé à l'élaboration du PAP.

Bon à savoir : Si votre société compte entre 11 et 20 salariés, une procédure dite « expresse » a été instaurée par le législateur.



À compter de la date d'affichage de l'organisation des élections et dans les 30 jours calendaires suivants cet affichage, si aucun salarié ne manifeste son intention de se présenter, un procès-verbal de carence sera établi et le processus électoral considéré comme clos.

Au contraire, si vous savez qu'un de vos salariés souhaite se présenter aux élections, vous avez tout intérêt à ne pas actionner la procédure simplifiée puisque vous devrez organiser de réelles élections quoiqu'il advienne.

2.5 Actionnement du CSE

Une fois votre CSE élu, il est temps pour lui de jouer le rôle qui est le sien.

Les relations collectives de travail ne sont pas évidentes. Obtenir des avantages pour les salariés est le nerf de la guerre menée par le CSE.

Astuce : Pour dénouer "ce sac de nœuds" de la manière la plus optimisée possible, nos experts en la matière, sont disponibles pour épauler les élus et les renseigner sur les démarches et points devant être évoqués ou réalisés.



En amont de toute action, le CSE doit adopter un règlement intérieur qui a vocation à organiser son fonctionnement.



2. 6 Exercice du mandat des membres du CSE dans le temps

a) La durée du mandat

Les membres de la délégation du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Cette durée est modulable en vertu de la marge accordée par la loi. Ainsi, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer la durée du mandat des représentants du personnel au comité entre 2 et 4 ans.

En principe, le nombre de mandats successifs est limité à trois.

Dans certains cas néanmoins, la loi permet une exception à ce principe pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés à condition que l'accord électoral ne prévoit pas déjà cette exception. Ces règles sont énoncées à l'article L. 2314-34 du Code du travail.

b) La fin du mandat

Plusieurs éléments peuvent mettre fin au mandat :

- Le décès du membre ;
- La rupture du contrat de travail ;
- La démission ;
- La perte des conditions d'éligibilité du membre.

Le changement de catégorie professionnelle du salarié élu n'a pas d'impact sur son mandat.

De la même manière, la modification de la situation juridique de l'employeur n'a pas d'impact sur le mandat à condition que l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Cela est prévu aux dispositions des articles L. 2314-33 et L. 2314-35 du Code du travail.

3. LE BUDGET DU CSE

3.1 Le budget de fonctionnement

a) Le budget

Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement régi par l'article L. 2315-61 du Code du travail. Il est destiné à financer la formation économique sur le fonctionnement du CSE.

Le budget de fonctionnement est présent dans les entreprises de plus de 50 salariés mais il peut également être convenu de l'instaurer pour les entreprises de moins de 50 salariés.

b) Subvention versée au CSE par l'employeur au budget de fonctionnement

La subvention versée par l'employeur est calculée en fonction de la masse salariale brute de l'employeur.



La masse salariale brute, c'est l'ensemble des gains et rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale. Les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail du CDI en revanche n'en font pas partie.

Pour les entreprises de 50 à 2 000 salariés :

Le montant de la subvention de fonctionnement que doit verser l'employeur s'élève à 0,20% de la masse salariale brute.

Pour les entreprises de plus de 2 000 salariés :

La subvention s'élève à 0,22% de la masse salariale brute.

3.2 Budget destiné au financement des activités sociales et culturelles

a) Le budget

Le CSE dispose d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles, financé par l'employeur et régit par l'article L. 2312-81 du Code du travail.

b) Subvention versée au CSE par l'employeur au budget destiné aux activités sociales et culturelles de l'entreprise

La subvention versée par l'employeur au budget destiné aux activités sociales et culturelles de l'entreprise est annuelle et fixée par accord d'entreprise.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien à ce sujet, le montant de cette contribution doit faire l'objet d'une étude.



Vos salariés sont le moteur de votre entreprise. Pour assurer la productivité et la pérennité de votre entreprise, QIIRO vous épaulé dans l'organisation simplifiée de la mise en place de votre CSE, l'assurance de son bon fonctionnement conformément aux dispositions en vigueur ainsi que l'assurance de son évolution légale dans le temps.



Toute reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'éditeur, est illicite. Seules sont autorisées les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective d'une part et, d'autre part, les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration (art. L.122-4, L.122-5 et L.335-2 du Code de la propriété intellectuelle). Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au : Centre français d'exploitation du droit de copie - 20 rue des Grands Augustins - 75006 PARIS - Tél. 01 44 07 47 70