



Le comité social et économique

MAJ : le 21/01/2025

Préambule

Le Comité social et économique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel qui remplace, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, les trois instances de représentation 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).

1. Qu'est-ce qu'un CSE ?



Le CSE est **l'instance de représentation du personnel** dans l'entreprise composé d'une part, **des membres élus du CSE** et d'autre part, **de l'employeur** ou de son représentant. Le CSE doit faciliter le dialogue entre les salariés et leur employeur notamment sur les demandes et revendications individuelles et collectives.

En l'absence de disposition conventionnelle, la délégation du personnel comporte **un nombre égal de titulaires et de suppléants** en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Par exemple, pour les entreprises entre 11 et 24 salariés, le CSE est composé d'un titulaire et d'un suppléant et pour les entreprises entre 25 et 49 salariés, le CSE est composé de deux titulaires et deux suppléants.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour un **mandat de 4 ans** (sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure).



L'employeur doit convoquer à une **réunion** les membres du CSE au **moins 1 fois par mois** pour les entreprises de **11 à 49 salariés**.

En revanche, pour les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le nombre de réunion est fixé par accord collectif sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés.

2. L'obligation de mise en place du CSE



La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins **11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.

Cette mise en place du CSE est subordonnée au **calcul de l'effectif (Code du travail)** et comprend dans le décompte, les salariés en CDI, les CDD (sauf CDD de remplacement), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition sous certaines conditions ou encore les salariés à temps partiel.

Les attributions du CSE diffèrent selon que l'entreprise à entre 11 et 49 salariés (**attributions réduites**) ou au moins 50 salariés (**attributions étendues**).

NB : La mise en place ou le renouvellement du CSE sont subordonnés au respect de règles de procédures strictes.

3. Sanction en cas d'absence de CSE et autres conséquences



En l'**absence de constitution du CSE**, l'employeur s'expose à un **délit d'entrave** qui est pénalement réprimé. Par ailleurs, un risque de perte des exonérations de cotisations sociales et le nonaccès aux marchés publics pèsent également sur l'employeur.

L'absence de mise en place du CSE entraîne également des conséquences sur la vie quotidienne de l'entreprise et risque d'entraver certains projets/décisions de l'employeur. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples concrets :

- Lors d'un **licenciement collectif pour motif économique**, l'employeur doit informer et consulter le CSE. L'absence de consultation rend la procédure de licenciement irrégulière.

- Lors d'un **licenciement pour inaptitude** d'origine professionnelle ou non professionnelle, l'employeur doit consulter le CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié. L'absence de consultation rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.
- Lors d'une **dénonciation d'usage**, l'employeur doit informer individuellement les salariés ainsi que les institutions représentatives du personnel. En l'absence, cette décision de l'employeur ne sera pas opposable aux salariés.

4. Coût financier d'un CSE



Le CSE engendre des coûts financiers pour l'employeur notamment au regard des **heures de délégation**. En effet, l'employeur est tenu d'accorder aux membres élus du CSE des heures de délégation, pour leur permettre d'exercer leurs fonctions, pendant le temps de travail, sans subir de perte de rémunération. En ce sens, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du **temps de travail**.

Le CSE est doté de deux budgets dans **les entreprises de plus de 50 salariés** :

- **Un budget de fonctionnement** : l'employeur doit verser une subvention de fonctionnement dont le montant annuel dépend de l'effectif de l'entreprise.
Par exemple, il est possible d'utiliser ce budget pour financer une formation économique sur le fonctionnement, recourir à une expertise...
- **Un budget consacré aux activités sociales et culturelles (ASC)** : ce budget est destiné à financer des prestations à caractère social ou culturel non obligatoires visant à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Ce budget est négocié avec le CSE et correspond à minima au précédent budget *œuvres sociales* en vigueur dans l'entreprise.
Par exemple, le CSE peut utiliser son budget pour financer l'achat de billetterie (chèques-vacances, tickets cinéma...), la proposition de voyage à prix attractif (cofinancement avec le CSE) ou encore l'organisation d'animations au sein de l'entreprise (arbre de Noël, tombola,...).

NB : Tous les salariés peuvent bénéficier des ASC indépendamment de leur ancienneté

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Nous tenons à vous informer que le pôle social du Cabinet APLITEC est là pour vous accompagner dans la réalisation du calcul de vos effectifs ou de la mise en place d'un CSE.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de plus d'informations ou d'assistance supplémentaire.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Service Droit social
Claire.appelghem@groupe-aplitec.com
01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com