



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS



Juin 2024



**DREETS Bourgogne-Franche-Comté
Pôle Politiques du travail**

**système
d'inspection
du travail**

SOMMAIRE

LE NOMBRE DE COMITÉ

LES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

1- LES MISSIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

2- LES ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

- 2.1 Les pouvoirs d'action en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- 2.2 Les pouvoirs d'action
- 2.3 L'accès aux documents
- 2.4 L'accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires
- 2.5 Les consultations récurrentes et spécifiques
- 2.6 La capacité de négocier un accord d'entreprise

3- LES MOYENS ASSURÉS PAR L'EMPLOYEUR

- 3.1 Les formations obligatoires
- 3.2 Les moyens matériels et financiers

4- LES RÉUNIONS

- 4.1 Les réunions obligatoires
- 4.2 Les réunions sur demande
- 4.3 Chronologie et schéma de synthèse

Nombre de comité

- **Entreprises comportant moins de deux établissements distincts: CSE unique**
- Entreprises comportant au moins deux établissements distincts de plus de 11 salariés: CSE central d'entreprise et CSE d'établissements

NOTA BENE

L'établissement distinct ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'Insee (Siret). Il s'apprécie au regard de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Les membres de la délégation du personnel

Les membres de la délégation du personnel **sont élus pour une durée de 4 ans**, dans la limite de 3 mandats successifs.

Leur nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (Cf. [article R2314-1](#) du Code du travail). La délégation est composée de membres titulaires et suppléants (un par titulaire). Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.



Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres.

Tous les membres élus bénéficient du **statut de salarié protégé**. Ce statut implique notamment que leur licenciement est conditionné à l'autorisation préalable de l'Inspection du travail.

NOTA BENE

La liste nominative des membres du CSE indiquant leur lieu de travail habituel **est affichée** dans les locaux affectés au travail.

1- LES MISSIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente 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, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ;

Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;

Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise ;

Contribuer à **faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, veiller à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de **faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois** au cours de leur vie professionnelle ;

Proposer des **actions de prévention du harcèlement** moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

2- LES ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

2.1 Les pouvoirs d'action en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel :

- **Réalisent des inspections** en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail au moins quatre fois par an ;
- **Contribuent à l'évaluation des risques** dans l'entreprise et sont consultés sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour ;
- **Rendent un avis** sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) ;
- Peuvent **proposer un ordre de priorité des actions** définies dans le PAPRIPACT et **l'adoption de mesures supplémentaires**. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution ;
- **Procèdent à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Formulent toute proposition de nature à **améliorer les conditions de travail**, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

2.2 Les pouvoirs d'action

Les membres de la délégation du personnel peuvent :

- Réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- **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 ;
- **saisir le tribunal compétent** selon l'objet du litige (tribunal judiciaire concernant l'exécution forcée des obligations de l'employeur, le tribunal correctionnel en cas d'entrave au fonctionnement du comité...);
- Exercer **le droit d'alerte** en cas de constat d'une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.



Dans ce cas

l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

2.3 L'accès aux documents

- Les membres de la délégation du personnel doivent recevoir de l'employeur **un exemplaire de la convention collective applicable** ;
- Par ailleurs, ils doivent **être informés de leur droit d'accès** au registre unique du personnel (RUP) et au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), aux attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail.
- Enfin, en cas d'horaire non collectif, les membres du comité peuvent consulter les documents individuels de décompte quotidiens et hebdomadaires de la durée du travail établis pour chacun des salariés concernés.

2.4 L'accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires

La BDESE rassemble **l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes** que l'employeur met à disposition du comité social et économique dont :

- L'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ;
- Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces informations sont communiquées au CSE au plus tard le 1er mars de chaque année.

2.5 Les consultations récurrentes et spécifiques

Les consultations récurrentes doivent être effectuées une fois par an sur :

1. Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2. La situation économique et financière de l'entreprise ;
3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Par ailleurs, le CSE doit être consulté sur (liste non exhaustive) :

- Les projets de licenciements collectifs pour motif économique, les accords de rupture conventionnelle collective, les propositions de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude ;
- Le règlement intérieur ;
- Le recours aux heures supplémentaires, à leur récupération (après avis favorable) en repos, les dates de départ en congés payés ...

En l'absence de délégué syndical un accord d'entreprise peut être conclu avec :

- **Un ou des titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections mais uniquement concernant les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ;
- **Un ou des titulaires élus au CSE mandatés** par une organisation syndicale (sous réserve de l'**approbation** de l'accord par les salariés **à la majorité des suffrages exprimés**).

3- LES MOYENS ASSURÉS PAR L'EMPLOYEUR

3.1 Les formations obligatoires

- Les membres de la délégation du personnel bénéficient d'**une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat puis renouvelées à chaque mandat pendant 3 jours au minimum (actualisation des connaissances et perfectionnement) ;
- Les membres titulaires de la délégation du personnel bénéficient, au titre de leur premier mandat, d'**un stage de formation économique** d'une durée maximale de 5 jours à la charge du CSE.

3.2 Les moyens matériels et financiers

L'employeur met à disposition

- Un **local aménagé** et le **matériel** nécessaire à l'exercice de ses fonctions permettant d'y organiser des réunions d'information, internes au personnel ;

→ Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.

- Un **tableau d'affichage** sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail ;

→ Les affichages des communications syndicales et du CSE doivent s'effectuer sur des panneaux distincts.

Chaque membre bénéficie d'heures de délégation mensuelles rémunérées (nombre variable en fonction de l'effectif de l'entreprise, cf article R 2314-1 du code du travail). Pendant ces heures, le représentant du personnel peut se déplacer librement hors de l'entreprise. Il peut également circuler librement dans l'entreprise à tout moment en dehors de ces heures.

4-LES RÉUNIONS

4.1 Les réunions obligatoires

Sauf accord d'entreprise :

- Entreprises de moins de 300 salariés : au moins une fois tous les deux mois ;
- Entreprises d'au moins 300 salariés : au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Même en cas d'accord d'entreprise ce nombre **ne peut être inférieur à 6 par an**

Quelque soit l'effectif, une seconde réunion peut être demandée à la majorité des membres.

- dont au moins **quatre concernant les questions de santé, sécurité et conditions de travail.**

NOTA BENE

L'employeur informe annuellement l'IT, le MDT et la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la SSCT et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

4.2 Les réunions exceptionnelles en matière de santé-sécurité

- A 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 ;
- A la demande motivée de deux de ses membres sur les sujets relevant de la santé, sécurité, conditions de travail.

4.3 Chronologie et schéma de synthèse



