

Fiche  
pratique

# Un comité social et économique (CSE), qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert exactement ?

**Le CSE est une instance représentative du personnel née de la fusion des anciennes instances représentatives qu'étaient le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Sa mission première, défendre l'emploi et les conditions de travail des salariés, veiller à la préservation de leur santé et de leur sécurité, s'assurer du respect du droit du travail.**

## ■ C pour Comité, S pour Social et E pour Économique, ce qui donne Comité Social et Économique ou CSE

Le comité social et économique est une instance représentative du personnel dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus. Il a été institué par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 décembre 2017 et son décret d'application n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.

*La réglementation sur le comité social et économique se trouve aux articles L. 2311-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail. Beaucoup de règles concernant à la fois le fonctionnement du CSE, ses attributions et les droits des représentants du personnel ont été repris, selon le cas, du comité d'entreprise, du CHSCT ou des délégués du personnel. C'est la raison pour laquelle un grand nombre de jurisprudences, même si elles ont été rendues à l'époque où le CSE n'existait, demeurent valables.*

## ■ De 11 à 49 salariés, un CSE qui récupère schématiquement les attributions des élus du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5).

*Comme c'était déjà le cas à l'époque des délégués du personnel, chaque élu du CSE dispose d'un droit d'alerte pouvant être déclenché en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. De même, les membres 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.*

Il est par ailleurs prévu, en des termes très généraux, que la délégation du personnel contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

## ■ A partir de 50 salariés, un CSE qui récupère les missions du CE, du CHSCT et des délégués du personnel

**L'organisation et la marche générale de l'entreprise, la politique sociale, les orientations stratégiques, les projets de réorganisation, etc.**

Le CSE a pour mission d'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. (C. trav., art. L. 2312-8).

*On retrouve ici la mission générale d'un comité d'entreprise telle qu'elle était définie par l'ancien article L. 2323-1 du code du travail.*

Il est également prévu que le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela vise notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail, la formation ainsi que l'introduction de nouvelles technologies et l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

*Depuis une loi du 22 août 2021, le comité social et économique doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces différentes mesures.*

On retrouve également les 3 grandes consultations récurrentes du comité d'entreprise. En effet, le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et, enfin, sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-17).

*Le comité social et économique continue à s'occuper des activités sociales et culturelles dont peuvent bénéficier les salariés, rien n'a changé sur ce plan.*

### **La santé et la sécurité, l'analyse et la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, etc.**

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE a en résumé pour mission légale d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment ceux liés à la pénibilité. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (C. trav., art. L. 2312-9).

*Le CHSCT ayant disparu, il est prévu que le comité social et économique doit mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) chargée de tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Mais attention, cette commission est seulement obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus.*

### **La présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise**

Par renvoi à un article écrit pour les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-8), il est indirectement prévu pour les entreprises de 50 salariés et plus que la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

### **■ Fonctionnement du CSE, moyens dont il dispose, attributions et missions..., tout est quasiment négociable**

Aujourd'hui, une bonne partie du code du travail est organisée de la manière suivante : des règles d'ordre public auxquelles on ne peut pas déroger, un champ ouvert à la négociation collective et, enfin, des dispositions supplétives qu'il faudra appliquer en l'absence d'accord.

*C'est l'idée qu'il y a avant toute chose des règles tellement essentielles qu'on doit les imposer à tous en les déclarant d'ordre public. Cependant, on se dit en même temps que les règles qui auront été négociées et fait l'objet d'un accord seront plus adaptées à la situation de l'entreprise. Enfin, comme il n'est pas obligatoire de conclure un accord, il faut bien prévoir les règles qui s'appliqueront en l'absence d'accord, ce sont les dispositions supplétives.*

Le CSE n'échappe pas à cette nouvelle logique. Sous réserve de quelques règles d'ordre public, l'organisation, le fonctionnement, les moyens et les attributions du comité social et économique sont largement ouverts à la négociation.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN ...**

> Voir « Un rôle économique, mais pour quoi faire au juste ? » (fiche pratique) et s.

#### **OBSERVATIONS On peut négocier la mise en place de représentants de proximité**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le comité social et économique donne aux entreprises la possibilité de mettre en place des représentants de proximité (C. trav., art. L. 2313-7). Cela ne peut se faire que par accord d'entreprise. Il revient à cet accord de tout définir : le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de désignation ainsi que leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation. Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.