

la réunion.

L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites dans un registre spécifique.

Ce registre est ouvert par l'employeur et doit être tenu à la disposition des personnes suivantes :

- Salariés de l'entreprise pendant 1 jour ouvrable tous les 15 jours et en dehors du temps de travail
- Inspecteur du travail
- Membres du CSE

Heures de délégation

Nombre de titulaires - Nombre mensuel d'heures de délégation - Total heures de délégation

11 à 24 salariés 1 titulaire 10 heures 10 heures au total
25 à 49 salariés 2 titulaires 10 heures 20 heures au total

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 10 heures de délégation par mois.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ce crédit d'heures de délégation.

Formation

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Le salarié est rémunéré par l'employeur. Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2311-1 à L2311-2
Mise en place du CSE
Code du travail : articles L2312-8 à L2312-10
Attributions générales du CSE
Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16
Attributions du CSE
Code du travail : article L2315-15
Affichage
Code du travail : article L2312-38
Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
Code du travail : articles L2315-7 à L2315-13
Heures de délégation
Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17
Formation
Code du travail : article L2315-18
Financement formation santé, sécurité et conditions de travail
Code du travail : article L2315-63
Financement formation économique
Code du travail : articles L2314-18 à L2314-25
Électorat et éligibilité
Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37
Durée et fin du mandat
Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3
Composition du CSE
Code du travail : article L2314-10
Organisation des élections
Code du travail : articles L2315-21 à L2315-22
Réunions dans les entreprises de moins de 50 salariés
Code du travail : article L2315-28
Réunions dans les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins 300 salariés
Code du travail : article R2314-1
Nombre de membres et d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE
Code du travail : article L2312-59
Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
Code du travail : article L2312-60
Alerte en cas de danger grave et imminent
Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69
Droit d'alerte économique
Code du travail : articles L2312-70 à L2312-71
Droit d'alerte sociale

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Le Comité Social et Economique (de 11 à 49 salariés)

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Militant et plus

Parution janvier 2022

Vérfifié le 31 janvier 2022

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Mise en place

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés :

- Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Établissements publics à caractère industriel et commercial
- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

À noter : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

Élections

L'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

Qui peut être électeur ?

Pour être électeur, il faut remplir les 3 critères suivants :

- Être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1er tour du scrutin
- Être âgé d'au moins 16 ans
- Jouir de ses droits civiques

À savoir : pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins
- Ne pas être l'époux, partenaire au même degré de l'employeur
- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu

À savoir : les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises peuvent se présenter à l'élection dans une seule entreprise. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Durée du mandat

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Composition

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Effectif (nombre de salariés), Nombre de titulaires

11 à 24	1
25 à 49	2

À savoir : un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Missions et compétences

Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions

légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

Moyens du CSE

Local et panneau d'affichage

L'employeur met à disposition du CSE un local et un panneau d'affichage.

Budget

Le CSE ne dispose d'aucun budget.

Réunions mensuelles

L'employeur doit convoquer les membres du CSE au moins 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel. Les suppléants participent aux réunions en l'absence des titulaires.

Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise avant