

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.

Le CSE assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le CSE est informé et consulté sur les conséquences sur l'environnement de ces mesures.

Expression des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail
- Formation professionnelle
- Techniques de production
- Organisation générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE a les missions suivantes :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes.
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité.
- Il participe à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Il 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.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Propositions

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés
- Conditions de vie dans l'entreprise
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

Consultation

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Les Fiches Techniques

Le Comité Social et Economique (50 salariés et plus)

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



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 en matière de santé publique et d'environnement
Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)
Participation au conseil d'administration
2 membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

Commissions

Entreprise de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Entreprise d'au moins 300 salariés

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE

Entreprise d'au moins 1 000 salariés

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise

- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE
- Commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise

Fonctionnement

Financement

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés,
- 0,22% dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1.

Exemple :

Une entreprise ayant une masse salariale de 750 000 € et qui a attribué 75 000 € de subvention, le rapport de cette contribution est de : 750 000/75 000 = 10.

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des ASC. Le transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10 % de cet excédent.

Réunions

Le nombre de réunions du CSE 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.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.

En l'absence de l'employeur ou des membres de la délégation du personnel, leurs suppléants peuvent participer aux réunions.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Heures de délégation

Heures de délégations accordées aux membres du CSE

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 16 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 ces heures de délégation.

Nombre d'heures de délégation accordées à la délégation du personnel du CSE

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE sont fixés comme suit :

Le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise
Effectif (nombre de salariés)

Nombre de titulaires

Nombre mensuel d'heures de délégation

Total heures de délégation

50 à 74 salariés	4 tit.	18 heures	72 h/total
75 à 99 salariés	5	19	95
100 à 124 salariés	6	21	126
125 à 149 salariés	7	21	147
150 à 174 salariés	8	21	168
175 à 199 salariés	9	21	189
200 à 249 salariés	10	22	220
250 à 299 salariés	11	22	242
300 à 399 salariés	11	22	242
400 à 499 salariés	12	22	264
500 à 599 salariés	13	24	312
600 à 699 salariés	14	24	336
700 à 799 salariés	14	24	336
800 à 899 salariés	15	24	360
900 à 999 salariés	16	24	384
1000 à 1249 salariés	17	24	408
1250 à 1499 salariés	18	24	432
1500 à 1749 salariés	20	26	520
1750 à 1999 salariés	21	26	546
2000 à 2249 salariés	22	26	572
2250 à 2499 salariés	23	26	598
2500 à 2749 salariés	24	26	624
2750 à 2999 salariés	24	26	624
3000 à 3249 salariés	25	26	650
3250 à 3499 salariés	25	26	650
3500 à 3749 salariés	26	27	702
3750 à 3999 salariés	26	27	702
4000 à 4249 salariés	26	28	728
4250 à 4499 salariés	27	28	756
4500 à 4749 salariés	27	28	756
4750 à 4999 salariés	28	28	784

5000 à 5249 salariés	29	29	841
5250 à 5499 salariés	29	29	841
5500 à 5749 salariés	29	29	841
5750 à 5999 salariés	30	29	870
6000 à 6249 salariés	31	29	899
6250 à 6499 salariés	31	29	899
6500 à 6749 salariés	31	29	899
6750 à 6999 salariés	31	30	930
7000 à 7249 salariés	32	30	960
7250 à 7499 salariés	32	30	960
7500 à 7749 salariés	32	31	992
7750 à 7999 salariés	32	32	1024
8000 à 8249 salariés	32	32	1024
8250 à 8499 salariés	33	32	1056
8500 à 8749 salariés	33	32	1056
8750 à 8999 salariés	33	32	1056
9000 à 9249 salariés	34	32	1088
9250 à 9499 salariés	34	32	1088
9500 à 9749 salariés	34	32	1088
9750 à 9999 salariés	34	34	1156
10000 salariés	35	34	1190

Formation

Les membres du CSE bénéficient de formations.

Formation santé et sécurité

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

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.

Formation économique

Les membres titulaires du CSE élus pour la 1^{re} fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de cette formation est pris en charge par le CSE.

À savoir : lors d'un nouveau mandat, un membre du CSE peut bénéficier du stage de formation économique s'il ne l'a jamais effectué au cours des mandats précédents.

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.

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

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

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@snc-cfecgc.org
president@snc-cfecgc.org
sg@snc-cfecgc.org
sga@snc-cfecgc.org

Web : www.snc-cfecgc.org

Vérfié 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 :

- 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 de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié 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.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3. Un accord collectif peut prévoir un nombre de mandats successifs supérieur à cette limite.

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.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

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

Nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)

Nombre de titulaires

11 à 24 salariés	1
25 à 49 salariés	2
50 à 74 salariés	4
75 à 99 salariés	5
100 à 124 salariés	6
125 à 149 salariés	7
150 à 174 salariés	8
175 à 199 salariés	9
200 à 249 salariés	10
250 à 299 salariés	11
300 à 399 salariés	11
400 à 499 salariés	12
500 à 599 salariés	13

600 à 699 salariés	14
700 à 799 salariés	14
800 à 899 salariés	15
900 à 999 salariés	16
1000 à 1249 salariés	17
1250 à 1499 salariés	18
1500 à 1749 salariés	20
1750 à 1999 salariés	21
2000 à 2249 salariés	22
2250 à 2499 salariés	23
2500 à 2749 salariés	24
2750 à 2999 salariés	24
3000 à 3249 salariés	25
3250 à 3499 salariés	25
3500 à 3749 salariés	26
3750 à 3999 salariés	26
4000 à 4249 salariés	26
4250 à 4499 salariés	27
4500 à 4749 salariés	27
4750 à 4999 salariés	28
5000 à 5249 salariés	29
5250 à 5499 salariés	29
5500 à 5749 salariés	29
5750 à 5999 salariés	30
6000 à 6249 salariés	31
6250 à 6499 salariés	31
6500 à 6749 salariés	31
6750 à 6999 salariés	31
7000 à 7249 salariés	32
7250 à 7499 salariés	32
7500 à 7749 salariés	32
7750 à 7999 salariés	32
8000 à 8249 salariés	32
8250 à 8499 salariés	33
8500 à 8749 salariés	33
8750 à 8999 salariés	33
9000 à 9249 salariés	34
9250 à 9499 salariés	34
9500 à 9749 salariés	34
9750 à 9999 salariés	34
10000 salariés	35

Missions et compétences

Attributions du CSE

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux 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.