

LE CSE DE VOTRE ENTREPRISE



A QUOI SERT LE CSE ?

- Le CSE porte les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail. Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application de la réglementation du travail.
- Le CSE promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. Le CSE peut comprendre une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

COMMENT FONCTIONNE-T-IL ?

- Les membres titulaires de la délégation du personnel bénéficient d'heures de délégation : 10 heures par mois dans les entreprises de 11 à 24 salariés ; 20 heures dans celles de 25 à 49 salariés. Ce crédit d'heures peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Ils peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local de réunion.
- Les membres du CSE (titulaires ou suppléants) sont reçus collectivement par l'employeur (ou son représentant) au moins une fois par mois.



LE CSE

Qu'est-ce que c'est ?

Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



QUI COMPOSE LE CSE ?

- L'employeur
- Une délégation du personnel composée d'un titulaire et un suppléant pour les entreprises de 11 à 24 salariés, et de deux titulaires et deux suppléants pour les entreprises de 25 à 49 salariés. Ce nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral. Le mandat est de 4 ans sauf si sa durée est réduite par accord collectif. Les élus du CSE ont le statut de salariés protégés.
- Le délégué syndical est membre de droit du CSE.
- Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité participent aux réunions consacrées aux conditions de travail.
- L'inspection du travail est invitée à certaines des réunions, notamment sur les questions de santé et sécurité.

COMMENT METTRE EN PLACE VOTRE CSE ?

Quand procéder aux élections ?

Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales.

LE CSE DE VOTRE ENTREPRISE



COMMENT ORGANISER L'ÉLECTION DU CSE ?

- L'employeur informe les salariés de la date du scrutin. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections.
- Il invite les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP) pour organiser les élections et en définir les modalités. Si aucune OS n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection, sont fixées par l'employeur.

QUELLES DISPOSITIONS PRÉVOIR DANS LE PAP ?

Les collèges électoraux :

- Pour les entreprises de 11 à 24 salariés, qui n'élisent qu'un membre de la délégation (1 titulaire et 1 suppléant), le collège électoral est unique.
- Pour les entreprises de plus de 24 salariés, 2 ou 3 collèges sont à définir : 1/ ouvriers et employés ; 2/ ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; 3/ ingénieurs, chefs de service et cadres, si ceux-ci sont au moins 25 dans l'entreprise.
- Le PAP définit la composition de chaque collège et leur nombre de sièges. Il mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège. Le PAP peut modifier le nombre de sièges composant la délégation du personnel, ainsi que le nombre d'heures de délégation associé, sans que le total d'heures par collège soit moindre que celui prévu par la loi.

Les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin : date de dépôt des listes de candidats, date, horaires et modalités du vote ...

COMMENT METTRE EN PLACE VOTRE CSE ? (LA SUITE)

Quand procéder aux élections ?

- Les élections des membres du CSE doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.
- L'employeur les organise tous les 4 ans (sauf si un accord collectif a prévu une durée de mandat de 2 ou 3 ans).
- Dans les entreprises pourvues de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats et au plus tard au 1er janvier 2020. Pour pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL (PAP)

Qui inviter à sa négociation ?

- Les organisations syndicales (OS) reconnues représentatives ou qui ont constitué une section dans l'entreprise ;
- Les OS représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- Toute autre OS intéressée.



COMMENT VALIDER LE PAP ?

- Il doit être signé par la majorité des OS ayant participé à sa négociation, dont la majorité des OS représentatives au sein de l'entreprise.
- En l'absence d'un accord sur le PAP, l'inspection du travail définit les collèges électoraux et l'employeur fixe les modalités d'organisation et le déroulement de l'élection.

LE CSE DE VOTRE ENTREPRISE



QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT AU CSE ?

Quand procéder aux élections ?

- Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins, sont éligibles à l'exception des conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.
- Les salariés travaillant à temps partiel dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une.
- Ce sont les OS qui composent les listes de candidats. Celles-ci doivent refléter la proportion de femmes et d'hommes au sein des différents collègues.

COMMENT SE DÉROULE LE SCRUTIN ?

- Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.
- Le scrutin est un scrutin de listes à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
 - Au premier tour, seules des listes établies par les organisations syndicales peuvent être présentées.
 - Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs, ou en cas de carence ou d'insuffisance de candidatures, un second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours. Des listes de candidatures non établies par une organisation syndicale peuvent alors être présentées.
- L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique ou par correspondance selon les dispositions du PAP.



QUI PEUT VOTER ?

Qui inviter à sa négociation ?

- Tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.
- L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.



NOTRE ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

CONSEILS SUR LA TRANSITION DES MANDATS EN COURS

La mise en place du CSE s'impose aux entreprises d'au moins 11 salariés. L'obligation de mise en place dépend de la date d'achèvement des éventuels mandats en cours du Comité d'Entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT. Plusieurs hypothèses existent, selon la date d'achèvement des mandats en cours, mandats qu'il est possible de proroger, ou de réduire.

Votre expert-comptable vous conseille dans cette phase de transition :

- Rappel et application des règles de mise en place du CSE : calcul des effectifs, prorogation des mandats en cours...
- Information sur les attributions du CSE, selon la taille de votre entreprise ; Etablissement d'un planning ;
- Communication aux salariés.

Organisation des élections au Comité Social et Economique

L'organisation des élections doit répondre à un formalisme précis, notamment en ce qui concerne l'information des salariés, et respecter des délais stricts. Le respect de ce formalisme vous protégera en cas de contestation, et vous évitera des sanctions comme l'annulation des élections. **Votre expert-comptable prend en charge vos différentes formalités :**

- Rédaction d'une note de service annonçant les élections ;
- Etablissement d'une liste des électeurs et des éligibles ;
- Préparation des votes par correspondance ;
- Rédaction d'une note explicative en vue du vote par correspondance ;
- Préparation des bulletins de vote et de la liste d'émargement ;
- Procès-verbaux des résultats ;
- Rédaction et envoi des courriers à l'Inspection du travail.

Contactez-nous au
01 86 95 25 25 ou à l'adresse
mail suivante
dietrich@captaincompta.fr

Besoin d'aide pour vos
élections ? Captaincompta,
s'occupe de la mise en place
du CSE de votre entreprise

