

Création et mise en place d'un CSE : toutes les étapes à connaître. Par Alma Basic, Avocate.

Parution : lundi 13 novembre 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/creation-cse-toutes-les-etapes-connaître,47813.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises [1].

Il existe 2 types de délégués des travailleurs :

Ceux qui représentent le personnel : les élus au comité social et économique (ci-après « CSE »)

Ceux qui représentent le syndicat : les délégués syndicaux.

Au sommaire de cet article...

[A quoi sert à un CSE ?](#)

[La création d'un CSE est-elle obligatoire ?](#)

[Qui doit être à l'origine de l'initiative ?](#)

[Quelle est la composition d'un CSE ?](#)

[Quelles sont les étapes de constitution d'un CSE ?](#)

[Quel est le nombre d'heures de délégation ?](#)

[Qui gère les heures de délégation ?](#)

[Comment est financé le CSE ?](#)

[Qui est le représentant légal d'un CSE ?](#)

A quoi sert à un CSE ?

Les missions des élus au CSE concernent les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus [2], et varient en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans les établissements où l'effectif est inférieur à 50 salariés, le représentant du personnel est le porte-parole chargé de rendre audibles à l'employeur les réclamations des salariés. L'élu au CSE est ainsi chargé de présenter des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, à la protection sociale, au travail des femmes et des jeunes, à la médecine du travail, aux équipements de protection individuelle...

L'élu au CSE contribue à promouvoir la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur doit lui présenter la liste des actions de prévention et de protection des risques professionnels.

L'on notera que l'élu exerce le droit d'alerte par l'intermédiaire du salarié qui s'estime victime d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Surtout, les élus peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions du Code du travail dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises où l'effectif dépasse le seuil de 50 salariés, le CSE exerce, en outre, des attributions consultatives obligatoires et récurrentes très étendues dont il faudra se saisir pour défendre utilement les salariés. Ces attributions sont importantes en matière économique et sociale ainsi qu'en matière de santé et sécurité. Les trois grandes consultations récurrentes, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale sont obligatoires et d'ordre public [3].

Pour que le CSE puisse échanger avec l'employeur, recevoir des explications et informations, puis donner un avis utile sur chacune des consultations, il est vivement déconseillé de prévoir, par accord collectif ou par accord (adopté à la majorité des titulaires), la possibilité pour l'instance d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de ces trois consultations.

La création d'un CSE est-elle obligatoire ?

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Les élections du CSE doivent être organisées dès lors que l'entreprise a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Qui doit être à l'origine de l'initiative ?

Si l'employeur n'a pas pris l'initiative d'organiser les élections professionnelles pour la mise en place du CSE, alors il est possible de le contraindre.

En cas de carence de l'employeur, la demande écrite peut émaner de la part :

D'un **salarié** de l'entreprise ou de l'établissement, appartenant ou non à une organisation syndicale, et ce, même s'il n'a pas la qualité d'électeur

D'une **organisation syndicale**.

L'employeur doit engager le processus électoral dans le mois suivant la demande, c'est-à-dire informer le personnel et inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à constituer la liste de leurs candidats (C. trav., art. L2314-8).

La jurisprudence précise que si l'employeur refuse de donner suite à une demande d'organisation des élections, le juge judiciaire peut être saisi pour l'y contraindre (Cass. soc., 9 nov. 2005, no 05-60.063).

Le refus de l'employeur d'engager la procédure électorale constitue un délit d'entrave, puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros (C. trav., art. L2317-1, alinéa 1er).

Quelle est la composition d'un CSE ?

Le comité social et économique comprend l'employeur, éventuellement assisté de 2 collaborateurs et une délégation du personnel, dont le nombre est fixé en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

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 trois cents salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Outre la délégation du personnel et le président assisté de ses collaborateurs, certaines personnes extérieures peuvent être invitées aux réunions du comité social et économique.

Le médecin du travail peut assister avec voix consultative aux réunions des CSE.

D'ailleurs, une convocation doit lui être adressée par l'employeur, dès lors que l'ordre du jour comporte, d'une part, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail et, d'autre part, des questions relatives aux missions des médecins du travail (C. trav., art. R4623-16).

L'inspection du travail assiste à la réunion selon les cas suivants :

à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions du comité portant annuellement sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail et doivent être informés annuellement du calendrier de ces réunions aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Quelles sont les étapes de constitution d'un CSE ?

La première étape d'un processus électoral consiste à négocier un protocole préélectoral. Cette négociation est obligatoire et l'employeur doit en prendre l'initiative.

Toutes les organisations syndicales intéressées doivent être conviées :

Sont conviées par courrier (LR/AR pour des questions de preuve), les syndicats représentatifs dans l'entreprise, ceux qui ont constitué une section syndicales dans l'entreprise

Toutes les organisations qui sont affiliées aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, même si elles n'ont aucun adhérent dans l'entreprise [4]

En pratique, l'employeur pourra choisir d'envoyer son invitation aux syndicats de branche, à la fédération d'industrie (Cass., 5 juill. 2002, n° 00-60.275, Bull. 2002 Ass. plén. N° 2 p. 3).

La transmission de l'invitation aux syndicalistes susceptibles d'être intéressés est ainsi laissée à la diligence des organisations syndicales représentatives elles-mêmes, aussi **il est conseillé d'être attentif et d'interroger les fédérations ou unions locales pour savoir si elles ont reçu le courrier d'invitation**.

En effet, si l'employeur a omis d'organiser la négociation de l'accord préélectoral ou s'il a simplement omis d'inviter un syndicat à la négociation, **les élections sont nulles** (Cass. soc., 1er avr. 1998, n° 96-60.433, Bull. 1998 V N° 195 p. 144).

Sont conviées par simple voie d'affichage, à peine d'annulation des élections (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.101, Bull. 2011, V, n° 61) les syndicats constitués depuis 2 ans, indépendants et respectant les valeurs républicaines, sous réserve de couvrir le champ géographique et professionnel de l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'objet du protocole est large : il s'agit d'organiser les élections. Le protocole contient des dispositions sur :

le nombre et la composition des collèges (groupe de salariés rassemblés par catégories professionnelles), sachant qu'il peut exister jusqu'à 3 collèges et qu'ils sont composés par les catégories professionnelles suivantes : ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres

la répartition du personnel entre les collèges électoraux. La jurisprudence prévoit que le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant le chaque collègue (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-20.841, Publié au bulletin)

la répartition des sièges entre les collègues
la détermination des établissements distincts et de l'UES, le cas échéant
les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales
la mise en place d'un scrutin électronique, éventuellement
la possibilité de voter en dehors du temps de travail, éventuellement.

La deuxième étape de la mise en place du CSE est le vote au scrutin secret, sous enveloppe fermée, ou par vote électronique si un accord d'entreprise le prévoit.

Au 1er tour, les syndicats représentatifs ont le monopole de la présentation des listes de candidats.

Un **syndicat non représentatif peut présenter des candidats** : il existe une sorte de semi-représentativité qui suffit à donner le droit de présenter des candidats, **si 4 conditions sont remplies** :

avoir un champ professionnel ou géographique qui inclut l'entreprise concernée
être constitué depuis au moins 2 ans
remplir les critères de respect des valeurs républicaines
être indépendant.

Les élections des titulaires et des suppléants ont lieu séparément. Il est donc nécessaire de présenter 2 listes : l'une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants.

Un 2ème tour doit être organisé dans 3 cas :

Le nombre de votants du premier tour est inférieur à la moitié des électeurs inscrits (*quorum*). Les bulletins blancs ou nuls ne sont pas pris en compte pour vérifier si le quorum a été atteint
Tous les sièges n'ont pas été pourvus, par exemple du fait de la carence du nombre de candidats
En cas d'absence de candidatures syndicales au 1er tour.

Bon à savoir :

Les **contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal judiciaire**, qui **statue en dernier ressort** [5]. L'article R2314-24 du même code prévoit que « *le tribunal judiciaire est saisi des contestations par voie de requête* ».

Les contestations relatives à la régularité de l'élection professionnelle ne sont recevables que si elles ont été introduites dans un délai de 15 jours qui suivent la publication de la liste électorale [6].

Quel est le nombre d'heures de délégation ?

L'on insistera, d'abord, sur le fait que l'élu ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de la prise de ces heures de rémunération, et que « *le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale* » (C. trav., art. L2315-10), c'est-à-dire en même temps que le salaire.

Il s'agit d'un dispositif de protection contre les mesures défavorables et discriminatoires que pourrait subir un élu en raison de l'exercice de son mandat.

Un **nombre d'heures mensuel** est attribué à chaque représentant titulaire, en fonction des effectifs dans l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct, en précisant que le crédit d'heures peut être augmenté par accord collectif.

L'article R2314-1 du Code du travail définit le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires du CSE, mais ce nombre ne s'applique qu'à défaut d'accord, lequel ne peut pas prévoir un volume d'heures global au sein de chaque collègue inférieur à celui prévu par le Code du travail (Voir tableau).

L'on précisera que **les suppléants n'ont pas de crédit d'heures propre**. Toutefois, les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les représentants de proximité ne bénéficient pas d'un crédit d'heures légales, aussi il est vivement conseillé de négocier un crédit d'heures conventionnel par accord collectif.

Qui gère les heures de délégation ?

La jurisprudence a posé le principe selon lequel le temps mobilisé par le salarié à exercer le mandat bénéficie d'une présomption de bonne utilisation, et c'est à l'employeur d'apporter devant le juge la preuve contraire, après l'avoir rémunéré [7].

Tout contrôle ou procédure d'autorisation est, en effet, « incompatible avec les prérogatives des représentants du personnel et des délégués syndicaux » [8].

Dès lors, l'employeur n'a aucun pouvoir d'appréciation sur l'opportunité, le moment ou la justification de la prise d'heures de délégation.

En effet, **il est exclu que le représentant soit tenu de préciser les raisons de l'absence**.

Une telle exigence donnerait à l'employeur la faculté d'exercer un contrôle sur l'exercice du mandat syndical et serait incompatible avec la règle de présomption de bonne utilisation des heures dont il se déduit la charge pour l'employeur d'en prouver, le cas échéant, l'utilisation irrégulière.

Toujours est-il qu'à l'occasion de l'utilisation des heures de délégation, le salarié titulaire d'un mandat électif et/ou syndical en informe son employeur par tout moyen de la prise de ses heures de délégation, **en y indiquant la date, l'heure de départ, la durée prévisible et le mandat**, étant précisé que cette information peut être effectuée moyen des bons de délégation.

L'on notera que la Chambre sociale de la Cour de cassation retient une conception stricte des bons de délégation, les cantonnant au « *seul objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice du mandat dans et hors de l'entreprise* » (Soc. 10 mai 2006, no 05-40.802, JCP S 2006. 1499, obs. B. Gauriau ; RDT 2006. 257, obs. M. Grévy).

Dans le même sens, la chambre criminelle admet la licéité des bons de délégation à la condition qu'ils ne servent « *qu'à l'information préalable du chef d'entreprise et au calcul des heures* » [9].

De sorte que l'information exigée par le bon de délégation ne peut résider que dans des indications sommaires sur l'heure de départ, la durée prévisible de l'absence et le mandat au titre duquel le délégué s'absente, non sur le motif précis de celle-ci (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, Bull. 2003 V N° 315 p. 317).

Comment est financé le CSE ?

Le comité social et économique dispose de **deux budgets distincts**, avec un principe de séparation des budgets qui implique :

des calculs distincts
une comptabilité distincte
des utilisations distinctes.

À partir du seuil de 50 salariés, l'employeur est tenu de verser un **budget de fonctionnement** qui diffère selon l'effectif de l'entreprise :

dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement équivalent à 0,20% de la masse salariale brute ;
dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, cette subvention est égale à 0,22% de la masse salariale brute (C. trav., art. L2315-61).

La masse salariale à prendre en compte est

« la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée » (C. trav., art. L2315-61).

Le budget de fonctionnement doit être utilisé uniquement pour les dépenses liées au fonctionnement du CSE et à ses activités économiques (frais de gestion de l'instance, etc.).

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Bon à savoir :

La décision de transfert d'une partie de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget ASC ne doit ainsi pas être prise à la légère.

D'abord, le transfert est très limité puisque le CSE ne peut transférer que 10% de son excédent annuel et qu'il ne peut en aucun cas transférer une partie de l'excédent du budget des exercices antérieurs (Cass. soc., 20 oct. 2021, no 20-14.578).

Surtout, si le CSE a transféré 10% de son excédent annuel, il ne pourra plus bénéficier de la prise en charge intégrale de ses frais d'expertise relative aux orientations stratégiques ou aux consultations ponctuelles.

Tous les ans, l'employeur est tenu de verser au comité **une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles** (C. trav., art. L2312-81).

Son montant varie en fonction de l'entreprise concernée.

Certains accords collectifs prévoient, à titre d'illustration, que « *la subvention des activités sociales et culturelles du CSE d'établissement est égale à 1,04% de la masse salariale brute de l'entreprise* » ou « *il est convenu entre les parties que le budget alloué au Comité Social et Economique de T. Amiens pour les œuvres sociales et culturelles représentera pour l'année 2021 0,30% de la masse salariale brute de l'année N-1* ».

À défaut d'accord collectif, son taux est calculé à partir des sommes engagées au titre des activités sociales et culturelles au cours de l'année précédente.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles permet de financer les avantages proposés aux salariés. Il a pour objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés de l'entreprise, en proposant de financer des

voyages collectifs avec un coût maîtrisé, l'accès à ses bénéficiaires à des événements culturels gratuitement ou à coût réduit, etc.

En plus de la subvention de fonctionnement et de celle destinée aux activités sociales et culturelles, **le comité peut disposer d'autres ressources** (C. trav., art. R2312-49).

L'on notera que l'employeur doit obligatoirement rembourser les primes d'assurances dues par le comité pour couvrir sa responsabilité civile.

Au titre des subventions publiques, le ministère de la Culture, une municipalité, peuvent par exemple subventionner un spectacle ; une caisse d'allocations familiales peut verser des fonds à une crèche.

Le CSE peut recevoir des dons et legs (C. trav., art. R2312-49, 6o).

Qui est le représentant légal d'un CSE ?

Le comité social et économique vote lors de la première réunion de l'instance un secrétaire et un trésorier, qui sont désignés par le CSE parmi les élus titulaires. Ils constituent le bureau du CSE.

La jurisprudence a précisé que le secrétaire ou le trésorier ne sont pas obligatoirement les représentants légaux du CSE. En effet, le comité peut mandater n'importe quel membre du CSE pour le représenter à condition de justifier qu'il avait mandaté expressément un de ses membres à l'effet de le représenter en justice (Cass. soc., 31 mars 2021 no 19-23.654).

Il peut donc s'agir d'un autre titulaire au comité, mais également un suppléant ou d'un représentant syndical.

Bon à savoir :

La délégation donnée à un membre du CSE peut être :

« générale » : par exemple le règlement intérieur prévoit que le secrétaire a mandat pour représenter le CSE dans tous ses actes

ou « spéciale » : le CSE peut décider lors d'une réunion plénière ou extraordinaire que le secrétaire ou un autre élu représente l'instance pour saisir le juge en vue d'une action contentieuse. Ce mandat spécial préalable est obligatoire pour saisir le juge, sinon l'action du comité sera irrecevable (Cass. soc., 1er déc. 1999, no 97-43.965).

Alma Basic Avocate au barreau de Paris Selarl Basic Rousseau Avocats www.basic-rousseau-avocats.com/

[1] Article 8 du Préambule de la constitution de 1946.

[2] Cass. soc., 24 mars 1993, n° 88-42.887, Bull. 1993 V N° 98 p 66.

[3] C. trav., art. L2312-17 https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L2312-17&FromId=Z5200

[4] Cass. soc., 4 juill. 1990, n° 89-60.035, Bull. 1990 V N° 351 p. 210.

[5] Articles L2314-32, R2314-23 et R211-3-15 du Code du travail.

[6] Article R2314-24 alinéa 2 du Code du travail.

[7] Soc. 9 déc. 1985, n° 84-44.252, Bull. civ. V, n° 581 ; 30 mai 1990, n° 86-43.583, Bull. civ. V, n° 259.

[8] Crim. 25 mai 1982, Bull. crim. no 135. - V. aussi Crim. 4 oct. 1977, Bull. crim. no 287. - 10 mars 1981, Bull. crim. no 88. - V. égal., à propos d'une note de service contestant l'utilité du crédit d'heures, constitutive du délit d'entrave, Crim. 22 nov. 1988, no 87-84.669, Dr. ouvr. 1989. 453, note F. S.

[9] Crim. 25 mai 1982, Bull. crim. no 135.
