



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Comité social et économique (CSE)

Vérifié le 09 mars 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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.

Entreprise de moins de 11 salariés

La mise en place d'un CSE n'est pas possible dans les entreprises de moins de 11 salariés.


Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Entreprise de 11 à 49 salariés

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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23844>) et l'**activité de l'entreprise** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32887>) (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Établissements publics à caractère industriel et commercial
- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

 **A 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.

Électorat et éligibilité

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 1^{er} tour du scrutin
- Être âgé d'au moins 16 ans
- Jouir de ses droits civiques

 **A savoir** : pour les salariés **mis à disposition** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R56061>) qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur. 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 de 18 ans
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins
- Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, **ascendant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12668>), **descendant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12574>), frère, sœur et **allié** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12901>) au même degré de l'employeur

- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu

➡ **A savoir** : les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. 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.

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

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2

➡ **A 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 la délégation est chargée d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un **droit d'alerte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33779>) 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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) avant 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 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
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) : 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.

Entreprise de 50 salariés et plus

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** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23844>) et **l'activité de l'entreprise** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32887>) (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Établissements publics à caractère industriel et commercial
- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

A 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.

Électorat et éligibilité

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 1^{er} tour du scrutin
- Être âgé d'au moins 16 ans
- Jouir de ses droits civiques

➡ **A savoir** : pour les salariés *mis à disposition* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R56061>) qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur. 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 de 18 ans
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins
- Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, *ascendant* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12668>), *descendant* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12574>), frère, sœur et *allié* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R12901>) au même degré de l'employeur
- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu

➡ **A savoir** : les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. 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.

➡ **A 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	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8

175 à 199
Effectif (nombre de salariés)

9
Nombre de titulaires

200 à 249

10

250 à 299

11

300 à 399

11

400 à 499

12

500 à 599

13

600 à 699

14

700 à 799

14

800 à 899

15

900 à 999

16

1000 à 1249

17

1250 à 1499

18

1500 à 1749

20

1750 à 1999

21

2000 à 2249

22

2250 à 2499

23

2500 à 2749

24

2750 à 2999

24

3000 à 3249

25

3250 à 3499

25

3500 à 3749

26

3750 à 3999

26

4000 à 4249

26

4250 à 4499

27

4500 à 4749

27

4750 à 4999

28

5000 à 5249

29

5250 à 5499

29

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
5500 à 5749	29
5750 à 5999	30
6000 à 6249	31
6250 à 6499	31
6500 à 6749	31
6750 à 6999	31
7000 à 7249	32
7250 à 7499	32
7500 à 7749	32
7750 à 7999	32
8000 à 8249	32
8250 à 8499	33
8500 à 8749	33
8750 à 8999	33
9000 à 9249	34
9250 à 9499	34
9500 à 9749	34
9750 à 9999	34
10000	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.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont la délégation du personnel est chargée 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, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

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, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives 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 notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de 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

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33779>) 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'accès 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'accès 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	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312

600 à 699 Effectif (nombre de salariés)	14 Nombre de titulaires	24 Nombre mensuel d'heures de délégation	336 Total heures de délégation
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Formation

Les membres du CSE bénéficient de formations.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

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.

Formation économique

Les membres **titulaires** du CSE élus pour la première 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.

➡ **A 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) : 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 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177945/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177945/)
Mise en place du CSE

- Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035609768/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035609768/) *Attributions du CSE*
- Code du travail : article L2315-15 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621171/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621171/) *Affichage*
- Code du travail : article L2312-38 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610273/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610273/) *Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés*
- Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038952003/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038952003/) *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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035620511/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035620511/) *Heures de délégation*
- Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621177/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621177/) *Formation*
- Code du travail : article L2315-18 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621183/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035621183/) *Financement formation santé, sécurité et conditions de travail*
- Code du travail : article L2315-63 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035627346/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035627346/) *Financement formation économique*
- Code du travail : articles L2314-18 à L2314-25 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195697/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195697/) *Électorat et éligibilité*
- Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189544/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189544/) *Durée et fin du mandat*
- Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035651195/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035651195/) *Composition du CSE*
- Code du travail : article L2314-10 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035651133/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035651133/) *Organisation des élections*
- Code du travail : articles L2315-21 à L2315-22 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035624426/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035624426/) *Réunions dans les entreprises de moins de 50 salariés*
- Code du travail : article L2315-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035624855/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035624855/) *Réunions dans les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins 300 salariés*
- Code du travail : article R2314-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036481896/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036481896/) *Nombre de membres et d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE*
- Code du travail : article L2312-59 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610983/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610983/) *Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes*
- Code du travail : article L2312-60 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610987/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610987/) *Alerte en cas de danger grave et imminent*
- Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610997/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035610997/) *Droit d'alerte économique*
- Code du travail : articles L2312-70 à L2312-71 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035611013/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035611013/) *Droit d'alerte sociale*