

CSE : attributions

publié le : 24.09.18 - mise à jour : 31.03.22

Dialogue social | Institutions représentatives du personnel

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ce comité est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail etc.).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

À savoir !

Des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE peuvent résulter d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ?

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection des salariés consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour (disposition issue de la loi du 2 août 2021, en vigueur à compter du 31 mars 2022). Les enquêtes mentionnées ci-dessus sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- 1° L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- 2° Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux [articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail](#).

- ▶ Même en présence d'un CSE dans leur entreprise, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.
- ▶ Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.



Saisine de l'inspection du travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).

Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés de l'entreprise ainsi qu'à celui :

- des stagiaires, ainsi que toute personne placée, à quelque titre que ce soit, sous l'autorité de l'employeur, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- des salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
- des salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des [articles L. 1251-18](#) en matière de rémunération, [L. 1251-21](#) à [L. 1251-23](#) en matière de conditions de travail et [L. 1251-24](#) en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Attributions du CSE en cas d'augmentation ou de diminution des effectifs

Les dispositions suivantes sont prévues dans les entreprises dotées d'un CSE lorsque l'effectif atteint 50 salariés ou lorsqu'il repasse en dessous de ce seuil :

- dans le premier cas, si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation définies pour ces entreprises à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement. Si l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE et que son effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions définies pour les entreprises d'au moins 50 salariés à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place ;
- lors de son renouvellement, le CSE exerce exclusivement les attributions prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour celles d'au moins 50 salariés lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité.

Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose, à la fois des mêmes attributions que le CSE implanté dans une entreprise de 11 à 50 salariés (notamment présenter les réclamations individuelles ou collectives, voir ci-dessus), auxquelles s'ajoutent d'autres attributions, dans de nombreux domaines.

Pour une présentation d'ensemble du CSE (conditions de mise en place, composition, attributions, etc.) on peut également se reporter au document « Questions/Réponses » mis en ligne [sur notre site](#).

Assurer l'expression collective des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. C'est dans ce cadre, et sur les questions dont la liste est fixée par le code du travail ou par accord, qu'il doit, notamment, être consulté par l'employeur avant toute prise de décision (voir ci-dessous).

Information et consultations du CSE

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

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les 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.

Pour plus de détails sur l'information et les modalités de consultation du CSE, on se reportera à [notre fiche pratique](#).

Lors des visites de l'inspecteur du travail (ou de tout autre 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 et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité compétent, si ce dernier le souhaite

Le CSE exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression collective des salariés (par exemple, le droit à l'expression directe et collective prévu par l'[article L. 2281-1 du code du travail](#) et aux délégués syndicaux (ces derniers conservent ainsi toutes leurs prérogatives, sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'un [conseil d'entreprise](#) est mis en place dans l'entreprise.

Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. A ce titre, il :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1 du code du travail](#) (voir aussi ci-dessous) ;
- 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 ;
- 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 refus de l'employeur doit être motivé. Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), s'ils existent, apportent également leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise qui doit être menée par l'employeur. A ce titre, notamment, le comité est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur ses mises à jour (disposition issue de la loi du 2 août 2021 citée en référence, en vigueur à compter du 31 mars 2022).

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les [agissements sexistes](#) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de [conditions de travail](#). Bénéficient également d'une formation en matière de santé au travail le ou les salariés désignés par l'employeur, en raison de leurs compétences, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (voir l'[article L. 4644-1 du code du travail](#)).

Sur les prérogatives du CSE dans ces domaines, et sur les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), on pourra utilement se reporter aux précisions figurant dans le document

[« Questions/Réponses » sur le CSE mis en ligne sur notre site](#).

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (cantine, crèches, activités sportives, colonies de vacances, institutions de prévoyance...) prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement. Ces activités sociales et culturelles sont celles mentionnées à l'[article R. 2312-35 du code du travail](#). Les modalités de gestion de ces activités sont fixées par les [articles R. 2312-36 à R. 2312-48 du code du travail](#). Le CSE assure ou contrôle également la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Mécénat de l'entreprise

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

Les ressources du CSE en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par les éléments (dons, recettes des manifestations organisées par le CSE, subventions des collectivités publiques...) mentionnés à l'[article R. 2312-49 du code du travail](#) et notamment les sommes versées par l'employeur. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, la répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au [budget de fonctionnement](#) ou à des associations, dans la limite de 10 % de cet excédent. Les règles applicables figurent à l'[article R. 2312-51 du code du travail](#).

Quelles sont les modalités d'exercice des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Le code du travail prévoit une information et une consultation obligatoire (ponctuelle ou récurrente) du CSE sur [différents sujets ou domaines](#)). Il est donc amené à émettre des avis consultatifs.

Il formule également, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Sur les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, ses attributions, les moyens dont il dispose (enquêtes, auditions...), il convient de se reporter à la fiche consacrée à ces questions (fiche à venir).

Par ailleurs :

- des membres de la délégation du personnel du CSE participent aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, dans les conditions précisées par les [articles L. 2312-72 à L. 2312-77](#) et [R. 2312-31 à R. 2312-34 du code du travail](#)
- le CSE peut recourir, sous certaines conditions, à des experts et il dispose, dans certaines circonstances, d'un [droit d'alerte](#)

Dans cet article

Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ?

Quelles sont les missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Quelles sont les modalités d'exercice des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Documents

PDF **CSE 11-49 salariés | Comment le mettre en place dans mon entreprise de 11 à (...)** [Téléchargement du pdf \(578 ko\)](#)

Lire en complément

- Le CSE : cadre et calendrier de mise en place
- Le CSE : information et consultation
- Le CSE : fonctionnement et moyens
- Les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Les conditions et modalités de recours à l'expertise par le CSE.
- Le conseil d'entreprise

Textes de référence

- Articles L. 2312-5 à L. 2312-7 et R. 2312-1 à R. 2312-3 (entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés), L. 2312-11 à L. 2312-13, L. 2312-78 à L. 2312-84, R. 2312-4 et R. 2312-35 à R. 2312-59 du code du travail (entreprises d'au moins 50 salariés).
 - Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (JO du 3 août 2021)
-