



la fédération  
des entreprises  
d'insertion

Efficacité économique,  
finalité sociale

## NOTE JURIDIQUE

### Le Comité social et économique Ce qu'il faut savoir

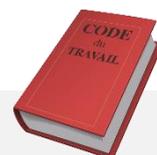
#### LE COMITE SOCIAL ECONOMIQUE, NOUVELLE INSTITUTION REPRESENTATIVE DU PERSONNEL



Le Comité social économique devient la nouvelle institution représentative du personnel à compter de janvier 2020.

Il est obligatoire au sein des structures comptant **AU MOINS 11 SALARIE.ES « ETP »**.

**NOUVEAUTE** : ce seuil minimal de 11 salariés doit être atteint **PENDANT 12 MOIS CONSECUTIFS**.



**ART. L. 2311-1  
ET SUIVANTS**

#### LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DANS VOTRE ENTREPRISE

Le CSE se substitue aux anciens délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont il exécute l'ensemble des missions.

Il est mis en place **pour 4 ans**. Comment ? Voici les principales étapes à suivre :

1

**INFORMEZ VOS SALARIE.ES** par tout moyen (affichage, courrier, mail...) que vous organisez des élections professionnelles au maximum 90 jours avant la tenue du 1<sup>er</sup> tour.

**INVITEZ LES SYNDICATS** à établir une liste de candidats et à négocier le protocole d'accord au moins 15 jours avant la date prévue pour la 1<sup>re</sup> réunion de négociation.

L'employeur invite les organisations habilitées par la loi à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidat.es. Ces organisations sont :

- celles qui satisfont aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines et qui sont légalement constituées depuis 2 ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise
- celles représentatives dans l'entreprise
- celles qui ont constitué une section syndicale
- celles qui sont affiliées à une organisation syndicale représentative nationale et interprofessionnelle (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC...).

**ASTUCE** : en cas de doute, **contactez l'Union syndicale dont relève votre entreprise géographiquement**.

**VOTRE EFFECTIF EST  
COMPRIS ENTRE 11  
ET 20 SALARIE.ES ?**

*Vous ne devez inviter les syndicats à négocier que si, 30 jours après l'information faite au personnel, un ou une salariée s'est porté.e candidat.e aux élections !*

Réalisé avec le soutien financier de



Note – Le Comité social économique – 11/2019



2

**NEGOCIEZ LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL** avec les organisations syndicales présentes.

En pratique, si aucune organisation ne négocie le protocole, procédez vous-même à la répartition des sièges et des électeurs entre les **DEUX COLLEGES** prévus par la loi.



*« Les deux collèges sont-ils forcément constitués, d'un côté, par les ouvriers et employés et, de l'autre, par les ingénieurs/cadres/agents de maîtrise...  
**Comment faire pour tenir compte des salarié.es en parcours qui sont simplement de passage dans mon ETTI ? »***

La loi autorise une répartition originale des collèges. La seule obligation étant de **faire en sorte que chaque catégorie de salarié.es soit effectivement représentée.**

Si la formule légale du double collège « ouvriers » / « ingénieurs » ne lui convient pas, l'ETI peut donc imaginer un autre découpage dans le protocole d'accord préélectoral.

A cause du turnover inhérent au parcours, il faudra en revanche éviter de créer un collège « Salarié.es en parcours », sauf à accepter d'organiser des élections partielles régulièrement.



3

**FAITES SIGNER LA MAJORITE DES ORGANISATIONS** qui ont pris part à la négociation (parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

4

**RECUEILLEZ LES CANDIDATURES.**

En cas d'absence de candidature des salarié.es, dressez comme auparavant un **procès-verbal de carence** énonçant les mesures que vous avez mises en place ainsi que le défaut de candidat.es.

Ce PV de carence, porté à la connaissance des salarié.es et transmis sous 15 jours à l'Inspection du Travail, **gèle le processus électoral pendant 6 mois.**

5

**PROCEDEZ AUX ELECTIONS.**

6

**RENOUVELEZ VOTRE CSE** au bout de 4 ans.

Le mandat des élus est de 4 ans. Ce mandat court même si l'effectif de votre entreprise passe sous le seuil fatidique des 11 salarié.es. Il en faut en effet davantage pour ne pas renouveler le CSE : **il faut que l'effectif soit resté inférieur à 11 salarié.es pendant 12 mois consécutifs.**

