



# 12 REPÈRES

pour réussir son mandat CSE

**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE

  
**ELUCEO**  
PARIS • LYON • LILLE • MARSEILLE • BORDEAUX  
le salon des élus de CSE  
et responsables de groupes



# ELUCEO

PARIS • LYON • LILLE • MARSEILLE • BORDEAUX

le salon des élus de CSE  
et responsables de groupes



Toutes les dates et les informations  
pour vos rendez-vous CSE  
sont sur [www.salonscse.fr](http://www.salonscse.fr)  
ou au **04 42 32 87 40**

# : édito



**CSE** : trois petites lettres et... souvent beaucoup de questions pour les élus qui font partie de cette instance représentative du personnel toujours en plein rodage. Il faut dire qu'elle est encore toute jeune. Créé en 2017 en lieu et place du CE, du CHSCT et des délégués du personnel (DP), le comité social et économique n'a souvent été installé dans les entreprises qu'en 2019, et l'année 2023 est donc celle du renouvellement des instances.

Ce livret proposé par les équipes d'Eluceo et la rédaction sociale de Lefebvre Dalloz vous fournira **des repères pratiques indispensables** pour bien exercer vos mandats et vos prérogatives au sein du comité social et économique : n'hésitez pas à le partager, à le faire circuler !

Dans les pages que vous allez feuilleter, agrémentées de quelques dessins qui, nous l'espérons, vous feront sourire, **nos juristes et nos journalistes répondent à 12 questions** que les membres des CSE peuvent se poser au quotidien : je sors d'une réunion CSE, que puis-je dire aux salariés ? Un salarié vient me demander de l'aide, comment réagir ? Jusqu'où le CSE peut-il aller en matière de bons d'achats ? De quel temps puis-je disposer pour mon mandat ? Dans quels cas le CSE peut-il tirer la sonnette d'alarme ? Etc.

En prime, en fin de document, un lexique vous aidera à vous y retrouver dans les jargons et les sigles (BDESE, CSSCT, PV, etc.) des institutions représentatives du personnel.

Bref, nous espérons qu'après lecture, vous vous exclamerez : **"Ce livret CSE, C'est Sans Équivalent !"**

Bernard Domergue,  
Rédacteur en chef de [www.actuEL-CSE.fr](http://www.actuEL-CSE.fr)  
Rédaction sociale Lefebvre Dalloz

# : sommaire

À quoi sert le CSE ? .....	3
Le CSE, une organisation comme une autre ? .....	5
Où trouver le temps pour mon mandat de membre du CSE ? .....	7
L'employeur a-t-il besoin du feu vert du CSE ? .....	9
Tout le monde peut-il parler en réunion CSE ? .....	13
Je sors de réunion, que puis-je dire aux salariés ? .....	15
Où le CSE peut-il trouver de l'aide ? .....	17
Bons d'achat et cadeaux : jusqu'où peut aller le comité social et économique ? .....	19
Qui tient les cordons de la bourse du CSE ? .....	23
Dans quels cas le CSE peut-il tirer la sonnette d'alarme ? .....	25
Un salarié vient me voir en tant qu'élu de CSE, comment réagir ? .....	27
Mandat CSE et vie professionnelle font-ils bon ménage ? .....	29
Quels sont les droits des CSE des entreprises de moins de 50 salariés ? [FICHE BONUS] .....	32
Lexique : les 15 mots du CSE .....	34
Présentation de l'équipe .....	35



# À quoi sert le CSE ?

Ce serait une erreur de croire qu'un CSE sert uniquement à distribuer des bons d'achat aux salariés, à offrir des cadeaux de Noël à leurs enfants, à les aider pour la rentrée scolaire ou pour partir en vacances ou encore à leur vendre des places de cinéma ou de spectacle à prix réduit, etc.

Certes, il revient bien au comité social et économique de proposer aux salariés, en fonction du budget dont il dispose, diverses activités sociales et culturelles (ASC) destinées à améliorer les conditions de vie et de travail du personnel de l'entreprise. Les ASC, c'est donc très important mais le rôle d'un CSE ne s'arrête pas là.

## “Un CSE défend les intérêts des salariés”

Le comité social et économique est né de la fusion des anciennes instances représentatives du personnel qu'étaient le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP).

Il sert à **représenter collectivement les salariés**, à défendre leurs emplois et leurs conditions de travail mais aussi à veiller à la préservation de leur santé et leur sécurité au travail. Le comité est là pour s'assurer que les **intérêts des salariés** en matière notamment d'emploi, de formation, de durée du travail, d'aménagement du temps de travail, etc. ne sont pas lésés et qu'ils sont bien **pris en compte par l'employeur** dans la gestion de l'entreprise, l'organisation du travail et les projets de réorganisation. Il doit essayer de faire bouger les lignes et veiller à l'émergence de risques en matière d'emploi, de conditions de travail, de santé et sécurité au travail.

## “Une base d'informations”

Pour ce faire, le CSE a forcément besoin de connaître l'entreprise de l'intérieur. Voilà pourquoi, l'employeur doit, à partir de 50 salariés, lui donner accès, à travers une base de données (BDESE), à de nombreuses informations sur la vie et l'évolution de l'entreprise dans le domaine économique, social et environnemental. Le CSE a également accès à des informations en matière de prévention des risques professionnels.



## “Le CSE a un droit de consultation très large”

Et ce n'est pas tout ! Le CSE a aussi le droit de dire ce qu'il pense de la situation de l'entreprise, de son évolution et des différents projets envisagés par l'employeur. À cette fin, il dispose d'un droit à consultation très large sur tout ce qui touche à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et sur tous les projets susceptibles d'affecter l'emploi, les conditions de travail ou encore la santé et la sécurité des salariés.

À l'occasion de ces rendez-vous consultatifs, le CSE pourra poser des questions à l'employeur, dialoguer avec lui, manifester son

désaccord ou exprimer sa satisfaction, faire part de ses réserves ou des inquiétudes des salariés, faire des propositions d'amélioration, etc.

## “Un rôle de porte-parole des salariés”

Le CSE sert aussi à faire remonter à l'employeur les problèmes professionnels des salariés. Il a ici un **rôle de porte-parole**. Il est chargé de présenter les réclamations, qu'elles soient individuelles ou collectives, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des textes conventionnels (convention collective, accords d'entreprise) applicables à l'entreprise.



### La CSSCT, une commission du CSE

Il ne faut pas voir la CSSCT, la commission santé, sécurité et conditions de travail, comme la remplaçante du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

En effet, sa mise en place n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés, sauf dans certains sites dangereux où elle s'impose dès 50 salariés. La commission, qui n'a pas la personnalité morale, ne peut pas engager une expertise, c'est le privilège du CSE. Les attributions de la CSSCT dépendent en fait du CSE. Le comité peut lui confier, par exemple, la préparation des consultations en matière d'hygiène et de sécurité, l'analyse des risques professionnels, la conduite d'enquêtes, ou encore des suggestions de prévention du harcèlement, des pistes d'amélioration des conditions de travail, etc.

Il est essentiel que la CSSCT, dont les membres sont des élus du CSE, et le CSE lui-même, travaillent de concert.

# Le CSE, une organisation comme une autre ?

**D**rôle d'objet que ce comité social et économique ! Il ne produit pas de biens, même s'il peut fournir quelques services aux salariés via les activités sociales et culturelles (ASC). Ce qu'il produit ? Des **avis** sur les projets de l'entreprise, des **alertes** sur les conditions de travail ou sur sa situation financière. Le CSE est donc une organisation d'un genre particulier, dont la vocation est d'être consultative : il est la voix des salariés.

## “Une bonne organisation de l'instance est primordiale”

Comme ses membres doivent concilier leur mandat avec leur travail, la question d'une **bonne organisation de l'instance** est primordiale. Sans cela, impossible d'être à la fois proche des salariés, d'être au fait des projets de l'employeur et de suivre l'évolution du droit et prérogatives du CSE, comme par exemple sur l'environnement. Et le risque est de laisser trop de missions et de travail au secrétaire du CSE, qui doit déjà arrêter l'ordre du jour des réunions avec l'employeur et établir les procès-verbaux.

## “Quelques repères pour bien fonctionner”

Quelques repères pour viser un **maximum d'efficacité** en organisant le travail du CSE :

- doter le CSE d'un règlement intérieur, d'ailleurs obligatoire, qui fixe le fonctionnement de l'instance et de ses commissions, comme celle de la commission santé, sécurité conditions de travail (CSSCT)
- prévoir la mise en place d'un bureau : le CSE doit obligatoirement désigner un secrétaire et un trésorier mais un bureau plus élargi (avec un secrétaire adjoint et un trésorier) peut être utile afin de gérer les affaires courantes du comité
- programmer et planifier le travail collectif si possible longtemps à l'avance, en vous calant sur les dates des trois grandes consultations annuelles, et en vous fixant des priorités et objectifs pour le mandat et pour l'année
- tenter de mutualiser vos crédits d'heures
- créer éventuellement des groupes de travail sur certains sujets, et faire monter en compétences les jeunes élus, par exemple en leur confiant des missions de leur choix



- prévoir des réunions préparatoires qui permettront l'étude des dossiers, la préparation des avis à rendre, la répartition des prises de paroles, mais aussi par exemple la prise de notes pour faciliter l'écriture du procès-verbal ou d'une communication rapide après la réunion. Ces réunions peuvent aussi impliquer les suppléants.
- envisager d'associer les suppléants mais aussi des salariés non élus pour démultiplier l'action du CSE et ses initiatives, comme sur les activités sociales et culturelles, par exemple, ou sur certaines commissions (égalité F/H, formation par exemple).



## Peut-on « manager » un CSE ?

La réponse de Jean-Philippe Rodrigues, formateur interviewé dans actuEL-CSE :

« Avec le CSE, nous sommes en présence d'une instance particulière, avec un président, un secrétaire et des membres, mais sans vrai dirigeant.

Comment alors prendre des décisions collectives et comment agir ?

Bien manager les ressources de l'instance me semble essentiel : le CSE a un budget de fonctionnement, un autre pour les activités sociales et culturelles, l'instance a des consultations à mener, des droits d'expertise à utiliser, etc. (...) Les élus peuvent commencer par définir les priorités de leur mandat, en se donnant objectifs et indicateurs, pour mesurer ce qui aura le plus d'impact auprès des salariés, comme par exemple la prévention des accidents du travail ».



# Où trouver le temps pour mon mandat de membre du CSE ?

**A**vant d'être représentant du personnel, le membre du CSE est **un salarié comme les autres** : il est lié à son employeur par un contrat de travail fixant le cadre de leurs relations professionnelles. Mais comment combiner l'exercice de son métier et sa nouvelle charge d'élu et, surtout, comment trouver le temps pour réaliser efficacement ces multiples missions ? La réponse est simple et tient en deux mots : « crédit d'heures » !

## “Les heures de délégation”

Le code du travail accorde en effet au membre du CSE des heures dites de délégation lui permettant d'exercer sa fonction représentative tout en continuant de percevoir sa rémunération. Autrement dit, pendant ces heures, il est libre d'exercer sa mission de représentant des salariés, et uniquement celle-ci, sans se soucier de ses tâches professionnelles.

Le nombre d'heures de délégation varie en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres du CSE, mais il ne peut

pas être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

## “Une mutualisation du crédit d'heures entre élus est possible”

En principe, le crédit d'heures est attribué aux représentants du personnel titulaires. Les suppléants, sauf accord ou usage plus favorable, n'en bénéficient pas. Toutefois, les membres du CSE ont la possibilité de **répartir ou de mutualiser** ces heures entre eux, permettant ainsi aux suppléants de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.

## “Le membre du CSE ne peut pas faire n'importe quoi pendant ses heures de délégation !”

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lequel il est alloué : préparation des réunions d'information-consultation,



gestion des activités sociales et culturelles, etc.

Le temps passé à certaines activités n'est toutefois pas décompté du crédit d'heures : réunion du CSE et de ses commissions, mission en cas de danger grave et imminent, enquête à la suite d'un accident du travail... En tout état de cause, le membre du CSE ne peut pas utiliser son crédit d'heures pour ses activités personnelles (aller aux entraînements de football de son enfant, partir à la recherche de son perroquet enfui de sa cage...).

Ces abus peuvent entraîner un remboursement de la rémunération et une sanction disciplinaire.

### “Qu'est-ce qu'un bon de délégation ?”

Enfin, signalons que de nombreuses entreprises utilisent le système du bon de délégation. Il s'agit d'un document que le membre du CSE remet à l'employeur pour l'informer préalablement de l'utilisation de son crédit d'heures.



## L'élu du CSE dispose d'une liberté de déplacement

Le temps n'est pas la seule ressource du membre du CSE pour exercer ses missions.

Se déplacer est aussi essentiel !

Il bénéficie à ce titre d'une certaine liberté.

L'élu peut, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de ses heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail de ses collègues.

Pour l'exercice de ses fonctions, le membre du CSE peut également, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise, sans autorisation préalable de l'employeur.

# L'employeur a-t-il besoin du feu vert du CSE ?

La réponse est non... sauf exceptions. Le principe est que le CSE n'a **aucun droit de veto, sauf sur des points très limités**, énumérés par le code du travail : par exemple, la mise en place d'horaires variables, le remplacement de la rémunération des heures supplémentaires par un repos compensateur, la nomination du médecin du travail.

## “L'employeur est tenu de demander son avis au CSE”

Cela ne veut pas dire que l'employeur peut faire comme si le CSE n'existait pas : il est tenu de **demandeur son avis** au comité - on dit qu'il doit le « consulter » - avant de mettre en œuvre une décision, dans des domaines très nombreux et très variés.

## “L'employeur doit consulter le CSE régulièrement”

L'employeur doit tout d'abord procéder à 3 consultations régulières - on appelle ça des « **consultations récurrentes** ». Elles portent sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation

économique et financière et sur sa politique sociale, la situation économique et l'emploi.

Elles ont lieu tous les ans, sauf si un accord d'entreprise fixe une autre périodicité : il peut prévoir qu'elles soient moins fréquentes (mais au moins tous les 3 ans) ou plus fréquentes.

## “L'entreprise doit saisir le CSE avant certains projets”

L'employeur doit aussi **saisir le CSE avant de réaliser certains projets** : on appelle cela les « consultations ponctuelles ». Comme ces projets peuvent être très nombreux et variés, nous ne citerons que les principaux :

- les modifications de l'organisation de la société : si l'entreprise en absorbe une autre ou si elle est elle-même absorbée ; si elle supprime un service ou en crée un nouveau ;
- les projets touchant les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies ;



- les licenciements économiques collectifs ;
- la mise en œuvre de procédures collectives (sauvegarde, redressement et liquidations judiciaires) ;
- la mise en œuvre de techniques de contrôle de l'activité des salariés.

### “Consulter, c’est consulter vraiment, pas informer à la va-vite après coup”

Consulter le CSE, cela signifie que :

- le CSE doit être saisi avant la mise en œuvre des décisions, il ne doit pas être mis devant le fait accompli ;
- l'employeur doit fournir au CSE, avant le jour où il lui demande son avis, et suffisamment tôt selon l'importance et la complexité du projet, des informations qui lui permettent de se prononcer en toute connaissance de cause. Ces informations doivent être écrites et figurent, pour les consultations régulières, dans une « base de données économiques,

sociales et environnementales », en abrégé « BDESE » ou, pour les autres consultations, dans des documents que l'employeur envoie aux membres du CSE au moment où il le consulte.

- l'employeur doit préciser au CSE, pour les projets, leurs motifs et leurs conséquences pour les salariés ;
- l'employeur doit répondre aux questions du CSE ;
- le CSE doit voter, sachant que, s'il ne se prononce pas dans certains délais, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Attention ! Au cours des consultations récurrentes, le CSE doit être informé sur les **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise, et c'est la même chose pour l'impact de mesures soumises à consultation ponctuelle.

- › Pour toutes les consultations, le CSE a 1 mois pour donner son avis, 2 mois s'il a recours à un expert.



## L'employeur risque une amende ou une suspension de sa décision

Si l'employeur ne consulte pas le CSE ou s'il le fait mal – trop tard ou sans lui fournir les informations suffisantes – il peut être condamné à une amende pour « délit d'entrave ». Le CSE peut aussi demander en justice, selon le cas, les informations qui lui manquent et/ou la suspension de la mise en œuvre de la décision jusqu'à ce que la consultation soit correctement menée.



Pas de formule magique,  
un seul ouvrage pratique !

## Faites équipe avec le **Guide CSE**

La référence plébiscitée par les élus du CSE pour les guider dans leurs missions

Défense des salariés

Activités sociales et culturelles

Budgets

Rôle économique



Élection du CSE

Missions environnementales

Organisation des réunions



Pour essayer :

- > Rendez-vous sur notre site via le QR code

Pour tout renseignement :

- > Contactez-nous au 01 83 10 10 10
- > ou rendez-vous sur [editions-legislatives.fr](http://editions-legislatives.fr)

J'AI PLEIN DE  
CHOSSES À DIRE  
MAIS JE PENSE  
QUE MON SILENCE  
SERA PLUS  
ÉLOQUENT.



CHEREAU

# Tout le monde peut-il parler en réunion CSE ?

Oui ! Bien sûr, il ne s'agit pas d'insulter l'employeur, de parler à tort et à travers ou de couper la parole aux autres. Si vous n'avez rien à dire, évitez de le faire savoir. Si au contraire les mots vous brûlent la langue, retenez que dans la vie courante le silence est d'or, mais qu'en réunion CSE la parole est à prendre.

## “Toutes les personnes présentes à la réunion peuvent s'exprimer”

En tant qu'employeur, le président du CSE, qui peut être assisté par trois collaborateurs, a bien sûr le droit de s'exprimer pour présenter un projet, apporter une précision, répondre à une question, compléter une information, etc. Le secrétaire du CSE et tous les élus (syndiqués ou non, titulaires ou suppléants s'ils sont présents) peuvent également prendre la parole, par exemple en posant une question. Il arrive parfois que le point traité en réunion ne concerne qu'une catégorie professionnelle de salariés. Pour autant, la parole n'est pas réservée aux seuls élus appar-

tenant à cette catégorie. Tous les élus peuvent prendre la parole, les anciens comme les nouveaux.

Il en va de même pour le trésorier de l'instance. Même s'il est chargé de gérer des budgets et de tenir la comptabilité du CSE, il n'a pas le monopole de la parole sur ces questions. Tout autre membre du comité peut s'exprimer sur les sujets budgétaires. Les représentants syndicaux ont aussi toute latitude pour parler en réunion de CSE, ainsi que les invités à la réunion : médecin du travail, expert, responsable de la sécurité, référent harcèlement, etc

## “Organiser la parole et suivre l'ordre du jour”

Pour parler à l'oreille du CSE, suivez simplement l'ordre du jour concocté par le secrétaire et le président et n'oubliez jamais que vous assurez **l'expression collective des salariés**. C'est le président du CSE qui mène les débats. Ceci dit, tout participant peut exprimer son opinion ou poser une question. Et tenez-vous pour dit qu'un élu peut s'exprimer, qu'il soit issu d'une liste syndicale ou candidat libre aux dernières



élections. En cas d'organisation de la réunion par visioconférence, les règles sont les mêmes.

Veillez par ailleurs à organiser si possible la prise de parole en amont de la réunion, son déroulement

n'en sera que plus clair. Il est aussi possible de ne pas parler, mais n'oubliez pas « qui ne dit mot consent », comme disent les juristes...

---



## Il est également possible de ne rien dire !

Être élu au CSE, ou y être désigné comme représentant syndical, n'oblige pas à parler en réunion.

En effet, la prise de parole en public, qui plus est devant le président du CSE, peut être difficile, impressionnante. Il est possible de définir en réunion préparatoire qui intervient ou pose telle ou telle question lors de l'examen de tel point de l'ordre du jour. Cela permet de se préparer. Mais ce n'est pas obligatoire, et cela n'interdit pas aux autres membres de s'exprimer le moment venu.

Rappelons que les membres élus du CSE comme les représentants syndicaux sont des « salariés protégés » (voir fiche 12) et peuvent s'exprimer librement.



# Je sors d'une réunion CSE, que puis-je dire aux salariés ?

**P**arce qu'ils représentent les salariés, les élus CSE doivent leur rendre des comptes. C'est-à-dire les tenir au courant des sujets débattus au comité, des projets de la direction, des positions défendues collectivement par les élus, des réponses données par l'employeur aux interrogations du personnel.

## “D’abord, il y a l’outil du PV”

Pour cela, il existe un canal évident : le **procès-verbal (PV)**. La valeur de ce document est importante : il peut être produit en justice. C'est le secrétaire du CSE qui le rédige, ou qui supervise sa rédaction lorsque celle-ci est confiée à un prestataire extérieur. Ce n'est pas à l'employeur de le faire, ou alors il commet **un délit d'entrave**.

## “PV : des délais à respecter !”

À défaut d'accord, les délibérations du CSE sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de **15 jours** suivant la réunion, et communiqués

à l'employeur et aux membres du CSE.

Ce délai est réduit à **3 jours** lorsque la réunion porte sur un projet de licenciement collectif pour motif économique et à 1 seul jour en cas de redressement ou liquidation.

Le problème est que ce PV est souvent long, peu lisible, et qu'il doit être formellement approuvé lors de la réunion suivante du CSE avant d'être diffusé. Dès lors, la diffusion de ce document, sur les panneaux d'affichage et parfois sur le site du CSE (avec un accès restreint aux seuls salariés de l'entreprise) ou même par mail lorsque l'employeur y consent, intervient souvent bien après la réunion, même si de nouveaux délais s'imposent au secrétaire.

## “N’attendez pas le PV pour communiquer !”

L'alternative pour ne pas attendre le PV afin de communiquer des informations aux salariés ? **Rédigez un très court communiqué**, genre une ou deux pages, qui reprend l'essentiel de la réunion, avec des



phrases courtes, et des énumérations. Par exemple, reprenez les points de l'ordre du jour ainsi :

« point 1 : le comité a rendu un avis négatif ; point 2 : le CSE a réclamé des informations supplémentaires ; point 3 : il est reporté, etc. »

Attention à ne pas faire figurer dans ce flash **des informations confidentielles** couvertes par l'obligation de discrétion (l'information doit avoir été présentée comme telle par l'employeur), de propos injurieux ou diffamatoires ou des éléments concernant la vie privée des personnes.

Ce type de message vaut aussi, bien sûr, pour le lancement d'activités sociales et culturelles du comité. Les syndicats peuvent aussi rédiger ce type de document, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une retrans-

cription complète d'une réunion à l'image d'un PV.

## “Échangez avec les salariés !”

Le CSE peut aussi **réunir le personnel pour l'informer**, mais seulement dans les locaux du comité et en dehors des heures de travail, ce qui peut être limitatif. Si le CSE veut réunir le personnel dans une autre salle de l'entreprise, il doit demander l'accord de l'employeur.

Enfin, les communications inter-personnelles sont bien sûr utiles ! Un salarié questionne un élu qui sort d'une réunion sur ce qui s'est dit : rien n'empêche l'élu de lui répondre. À l'élu de restituer l'essentiel, en prenant soin d'éviter, là encore, toute rupture de confidentialité.



### Pour faire une bonne communication !

Il n'est jamais superflu de vérifier, lorsque votre communiqué est achevé, qu'il répond bien au fameux « QQQQPC ».

Autrement dit : « Qui fait Quoi ?, Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ? Combien ? »

Si le lecteur trouve les réponses à ces questions en lisant votre texte, nul doute que votre communication écrite sera comprise et appréciée.

# Où le CSE peut-il trouver de l'aide ?

**C**onditions de travail, durée du travail, formation, situation économique et financière de l'entreprise, stratégie, environnement, épargne salariale... Le CSE est amené se prononcer sur de nombreux sujets et doit être d'une **polyvalence** à toute épreuve !

Il peut être utile d'utiliser une part du budget de fonctionnement pour se doter d'une bonne documentation et d'un outil de suivi de l'actualité. Ce seront des outils de base pour s'informer et "dégrossir" les sujets les plus techniques.

## "Les aides extérieures à solliciter sont nombreuses"

Et comme, malgré tout, il est impossible d'être expert en tout, le CSE peut en solliciter à l'extérieur :

- **Expert-comptable** : il peut épauler le CSE dans le cadre des trois consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale, sécurité et conditions de travail) et de certaines consultations ponctuelles. Le CSE peut aussi le solliciter

sur d'autres sujets ne relevant pas de ces consultations périodiques (voir ci-après) ;

- **Expert habilité** : le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de risque grave, d'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de travail ou pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité des salariés. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est aussi possible d'y recourir pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. L'objectif de cette expertise est de fournir au CSE une information claire et impartiale, d'établir un diagnostic et de proposer des solutions concrètes pour qu'il puisse prendre position en connaissance de cause ;
- **Expert libre** : pour préparer ses travaux, ou dans le cadre de son propre fonctionnement, le CSE peut faire appel à tout expert libre, qu'il rémunère sur ses propres deniers. Il peut faire appel à des profils très divers : expert-comptable, avocat, juriste, ergonomiste, ingénieur, expert financier, expert en technologie, etc.



## “N’oubliez pas l’inspecteur du travail, la Carsat...”

Outre ces experts, le CSE peut solliciter d’autres interlocuteurs, dont certains sont bien connus de l’employeur. C’est le cas du médecin du travail, auquel le CSE peut notamment demander d’effectuer des visites sur les lieux de travail en cas de problème lié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Il peut aussi se tourner vers l’inspection du travail, et le saisir de toute plainte ou observation relative à l’application des dispositions légales dont elle assure le contrôle, notamment en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail. Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, l’employeur doit informer le CSE de la visite de l’inspecteur du travail : les élus du CSE peuvent lui présen-

ter leurs observations et demander à l’accompagner lors de sa visite.

De nombreux organismes peuvent aussi apporter une aide précieuse au CSE : concernant l’organisation du travail, les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS), préoccupations grandissantes dans les entreprises, il peut solliciter, ou suggérer à l’employeur de le faire, des structures officielles comme l’Anact (Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail), l’INRS (Institut national de recherche sur la sécurité pour la prévention des accidents du travail) ou encore une Carsat (Caisse d’assurance retraite et santé au travail). Ces organismes, implantés en régions, mènent parfois des actions de soutien et de conseil en intervenant de façon paritaire dans les entreprises.



## Se former pour réussir son mandat

L’élu d’un CSE bénéficie d’un droit individuel à :

- une formation économique et désormais aussi environnementale d’une durée de 5 jours, s’il appartient à un CSE d’une entreprise d’au moins 50 salariés.

C’est le CSE qui finance, sur son budget de fonctionnement, cette formation réservée aux **élus titulaires**.

- une formation à la santé, sécurité et conditions de travail d’une durée de 5 jours pour un premier mandat, formation ouverte pour tous les CSE.

La durée de cette formation, ouverte aux **titulaires comme aux suppléants**, passe à 3 jours en cas de renouvellement, sauf pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail qui bénéficient toujours de 5 jours même pour un 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> mandat.

Cette formation est payée par l’employeur. Le membre du CSE référent en matière de harcèlement bénéficie aussi d’un droit à la formation.

# Bons d'achat et cadeaux : jusqu'où peut aller le comité social et économique ?

Les bons d'achat, aussi appelés chèques-cadeaux, c'est simple à mettre en place, c'est simple à gérer, on peut les utiliser quasiment partout et, surtout, c'est du **net** : pas d'impôt sur le revenu, pas de cotisations sociales.

Satisfaction garantie ! Le CSE a fait le bon choix de prestation et les salariés reçoivent une aide, parfois très attendue.

## “Il faut respecter les règles Urssaf”

Mais attention, pour qu'il n'y ait pas un jour une mauvaise surprise, que l'on ne reproche pas aux élus en poste une mauvaise gestion, il faut respecter les règles des Urssaf. Sinon, gare à un éventuel redressement, qui pourrait faire mal au CSE. Pas question donc de sortir des sentiers battus.

Tout d'abord, il faut savoir que

les bons d'achat et les cadeaux offerts aux salariés dans une année civile sont **exonérés de cotisations sociales** dès lors que le CSE n'a pas dépassé un certain montant par salarié. Ce montant est égal à **5 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), soit **183 euros en 2023**. L'attribution des bons d'achat et cadeaux peut être liée ou non à un événement.

Par exemple, un CSE distribue à chaque salarié un bon d'achat de 80 euros pour Noël et leur offre une boîte de chocolats pour Pâques d'une valeur de 30 euros. Rien à craindre de la part de l'Urssaf car le montant est en dessous du seuil des 5 % du PMSS (183 euros en 2023).

Un autre CSE distribue à un salarié 90 euros de bon d'achat pour Noël, 60 euros pour la rentrée scolaire et 60 euros pour une naissance. Là en revanche, il est au-dessus des 5 % du PMSS (183 euros en 2023).



## “Pas de panique !”

En effet, même si le CSE a dépassé le seuil Urssaf, les bons d'achat et cadeaux restent exonérés dès lors que les 3 conditions suivantes sont respectées :

### 1. Le bon d'achat doit être attribué à l'occasion de certains événements :

- la naissance, l'adoption ;
- le mariage, le pacs ;
- le départ à la retraite ;
- la fête des mères, des pères ;
- la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas ;
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile ;
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

Pas la peine de prendre le risque d'un redressement Urssaf :

- en inventant ses propres événements et en offrant, par exemple, des bons d'achat au 1<sup>er</sup> janvier, à l'anniversaire du salarié, etc. ;
- en voulant faire plaisir à tout le monde en offrant, par exemple, un bon d'achat fête des mères à toutes les salariées. Les bénéficiaires doivent être concernées par l'événement.

### 2. Chaque bon d'achat offert ne doit pas dépasser par année civile 5% du PMSS

Un salarié peut donc cumuler les bons d'achat et, par exemple, en recevoir un de 80 euros pour le Noël des adultes, un de 60 euros pour le

Noël des enfants et un de 50 euros pour la rentrée scolaire. Tant que l'on reste en dessous des 5% du PMSS par événement (183 euros en 2023), il n'y aura pas de problème avec l'Urssaf.

Lorsque les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, ils peuvent recevoir un bon d'achat chacun pour le mariage, la naissance, la rentrée scolaire et le Noël des enfants.


### 3. L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Pour Noël, il doit notamment permettre d'acheter des jouets, des livres, des vêtements, des équipements de loisirs ou sportifs.

Pour la rentrée scolaire, il doit pouvoir être utilisé pour l'achat de fournitures scolaires, de livres, de vêtements, de micro-informatique...

Pour finir, rappelons qu'une politique culturelle et sociale du CSE peut aussi comporter d'autres choix : visites culturelles, permanence d'une assistante sociale ou d'une aide juridique, organisation de spectacles, etc.



L'appel expert

Lefebvre Dalloz

Renseignement juridique par téléphone

Vous avez une question ? Nous avons la réponse !



### SERVICE AUX CSE

- ✓ Pour toutes les questions des élus
- ✓ Financé par le budget de fonctionnement



### SERVICE AUX SALARIÉS

- ✓ Pour les préoccupations quotidiennes des salariés
- ✓ Financé par le budget des ASC



Lefebvre Dalloz

DALLOZ

LEFEBVRE  
FRANÇOIS LEFEBVRE

EDITIONS  
LEGISLATIVES

Pour toute information : 01 83 10 10 10  
Retrouvez les services L'appel expert sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

SI JE  
PEUX  
AIDER.

JE LE  
SENS  
MOYEN...



CHEREAU



# Qui tient les cordons de la bourse du CSE ?

Comme une société, le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus est une « personne morale ». À ce titre, il gère des budgets et doit même tenir sa compta !

Le CSE a **deux budgets** annuels alimentés par l'employeur :

- Le budget de fonctionnement, communément appelé « le 0,2 » car il correspond à **0,2% de la masse salariale** de l'entreprise. Il sert à faire fonctionner le CSE, c'est-à-dire payer ses factures internet, son matériel, ses abonnements à une documentation juridique, à un avocat, ou à rémunérer l'expert-comptable lorsque c'est au CSE de le payer (voir fiche n° 7).
- Le budget des activités sociales et culturelles, qui sert à financer les bons d'achat, sa bibliothèque, la participation aux loisirs, les voyages, etc. (voir fiche n° 8).

l'autre **dans une limite assez faible** (10% du reliquat), mais attention car cela n'est pas sans conséquences ! Il faut penser que les reliquats sont conservés par le CSE d'une année sur l'autre et peuvent servir par la suite, en cas, par exemple, d'un besoin en expertise.

C'est tout le CSE qui décide de ses dépenses. Cela doit être **inscrit à l'ordre du jour**, et faire l'objet d'une **délibération**, d'un **vote** des membres du comité.

## “Qui signe les chèques du CSE ?”

Le règlement intérieur du comité peut préciser qui a le pouvoir de signer les chèques et qui contrôle. Et ce n'est pas forcément le trésorier seul. À vrai dire, même si la désignation d'un trésorier est obligatoire, le code du travail ne définit pas sa mission. Les membres du comité sont donc libres de s'organiser comme ils le souhaitent.

Il est cependant logique que le trésorier, qui pilote les finances du CSE, soit l'une des personnes pouvant engager les dépenses du CSE, celle qui garde un œil sur la compta, qui est en lien avec l'expert-comptable ou le consultant du logiciel comptable du comité...

## “Attention aux mélanges des deux budgets !”

Ces deux subventions n'ont pas le même objet : elles ne doivent donc pas être mélangées. Ce n'est pas parce qu'il reste du « 0,2 » que le CSE peut organiser un week-end à Prague avec les fonds restants ! Il reste possible de transférer le reliquat d'un des deux budgets sur



## “Un rapport de gestion tous les ans”

Tous les ans, le CSE établit le « rapport d'activité et de gestion ». Il s'agit d'expliquer ses activités et sa gestion financière. Expliquer les comptes en somme ! Ce rapport est présenté lors d'une réunion spécifique « d'approbation des comptes ».

## “Le contenu du rapport de gestion annuel”

Le contenu du rapport est fixé par le code du travail et il varie selon qu'il s'agit d'un petit, moyen ou gros CSE au sens de la comptabilité. Il détaille l'organisation du comité et l'utilisation des deux budgets : dépenses de formation des élus, frais de fonctionnement ou frais d'expertise par exemple pour le budget de fonctionnement, et différentes activités

sociales et culturelles proposées avec leur coût et les revenus générés pour la subvention ASC (activités sociales et culturelles). Il fait aussi un état du patrimoine du comité, et un focus sur les transactions significatives.

Un autre rapport s'ajoute en cas de conventions passées entre le CSE et un de ses membres. Et pour les gros CSE, la « commission des marchés », composée de titulaires du CSE, qui choisit les fournisseurs et les prestataires du comité, doit rendre compte de ses choix dans un rapport annuel joint au rapport d'activité et de gestion.

Enfin, suite aux élections professionnelles, les élus doivent rendre compte au nouveau comité de leur gestion, c'est le « compte rendu de fin de mandat ».



## Une comptabilité à géométrie variable

Les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doivent tenir une comptabilité. Et il y a des règles assez strictes et précises en la matière. L'Autorité des normes comptables (ANC) a publié 3 règlements spécifiques à la comptabilité du CSE édictant les règles applicables.

Bien sûr, le comité peut se faire aider par un expert-comptable, mais il faut tout de même bien tenir ses fichiers ASC (activités sociales et culturelles), conserver ses factures, etc.

La compta est plus ou moins complexe selon la taille du CSE :

- « petit CSE » : les comités dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 € ;
- « CSE moyen » : les comités qui, à la clôture d'un exercice, n'excèdent pas au moins deux de ces trois critères : 50 salariés employés par le comité, 1,55 million d'euros du total du bilan et 3,1 millions de ressources annuelles ;
- « grand CSE » : les comités qui, à la clôture d'un exercice, excèdent au moins 2 des 3 critères ci-dessus.

# Dans quels cas le CSE peut-il tirer la sonnette d'alarme ?

Les membres du CSE ont en principe une connaissance complète et précise de la situation des salariés et de l'entreprise, notamment grâce à leurs échanges avec les travailleurs ou aux nombreuses informations qu'ils reçoivent de la part de l'employeur.

Lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants concernant la situation de l'entreprise ou de ses salariés, les membres du CSE peuvent tirer la sonnette d'alarme en mettant en œuvre **plusieurs procédures d'alerte.**

## “L'alerte en cas de harcèlement”

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, sans que celle-ci ne soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, les membres du CSE peuvent déclencher une alerte. Celle-ci intervient généralement en présence d'un **harcèlement moral ou sexuel** ou d'une **discrimination.**

## Marche à suivre

- › Il faut saisir l'employeur qui doit lancer une enquête avec le CSE. En l'absence de réaction de l'employeur, le CSE peut saisir les prud'hommes pour faire cesser la situation.

## “L'alerte économique”

La santé de l'entreprise doit également être surveillée ! C'est pourquoi les membres du CSE peuvent demander des explications à l'employeur s'ils ont vent de faits de nature à affecter de manière préoccupante **la situation économique de l'entreprise.** Dans ce cas, pour éviter la tempête, il faut déclencher l'alerte économique.

## Marche à suivre

- › Inscrire le sujet à l'ordre du jour du CSE avec demande d'explication. Si la réponse de l'employeur ne satisfait pas le CSE, celui-ci peut se faire assister d'un expert-comptable et transmettre un rapport à l'employeur et au commissaire aux comptes.



Le CSE peut aussi, sur avis positif de ses membres, saisir le conseil d'administration ou de surveillance.

### “L’alerte sociale”

L'embauche de salariés en contrat à durée déterminée ou d'intérimaires est strictement encadrée par le code du travail. Mais les membres du CSE peuvent détecter un abus de l'employeur en la matière. L'**alerte sociale** consiste alors à l'interroger sur le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de travailleurs temporaires dans l'entreprise, en vue d'établir un plan de résorption de la précarité.

#### Marche à suivre

› Inscrire le sujet à l'ordre du jour du CSE avec demande d'explication. S'il est manifeste qu'il s'agit d'un recours abusif ou d'un accroissement important des salariés précaires, le CSE peut saisir l'inspection du travail, dont le rapport est transmis à l'employeur. Ce dernier doit alors établir un plan de résorption de la précarité.

### “L’alerte pour danger grave”

En matière d'hygiène et de sécurité, les membres du CSE peuvent enfin saisir l'employeur en cas de **danger grave et imminent** pour la vie ou la santé des salariés et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

#### Marche à suivre

› L'employeur, une fois saisi par un représentant du personnel, doit mener une enquête avec l'élu du CSE.

En cas de désaccord sur la situation et la solution, le CSE doit être réuni dans les 24 heures.

À défaut d'accord, l'inspection du travail est saisie et pourra mettre en demeure l'employeur de faire cesser le danger et/ou saisir le juge.



## Nos vidéos sur la jurisprudence

Les juges rendent de nombreuses décisions sur l'application du droit concernant le CSE et les mandats d'élus du personnel. Retrouvez dans [www.actuEL-CSE.fr](http://www.actuEL-CSE.fr) les nombreuses vidéos en accès libre que nous consacrons à ces jugements et arrêts.

# Un salarié vient me voir en tant qu'élu du CSE, comment réagir ?

« Action – réaction » doit-il être le mantra de l'élu du CSE sollicité par un salarié en difficulté ? Pas nécessairement car le salarié aura dans un premier temps surtout besoin d'écoute. Savoir écouter les salariés pour recueillir leurs réclamations individuelles et collectives fait partie des compétences indispensables à tout élu du personnel.

Pour répondre à cette situation périlleuse, l'élu doit garder en tête cinq objectifs.

## 1. Développer ses capacités d'écoute

Pour remplir ses missions, l'élu doit déployer ses antennes afin de capter un maximum d'informations.

L'écoute sera différente selon le cadre de l'entretien entre l'élu et le salarié. Il peut se tenir dans le contexte d'une expertise, ou hors expertise à la cafétéria, au restaurant collectif ou dans le local du CSE ou un local syndical. Ces conditions vont colorer l'entretien d'un climat particulier. L'écoute de l'élu varie également selon que le salarié vient le trouver ou que l'élu le rencontre

fortuitement en se déplaçant dans les locaux.

Pendant l'entretien, reformuler ce que dit le salarié permet à l'élu de vérifier qu'il a bien compris le problème exposé et n'a pas déformé ses propos. Enfin, il doit montrer au salarié empathie, respect, disponibilité, attention, implication et soutien.

## 2. Déterminer combien de temps consacrer au salarié

Pour remplir cet objectif, l'élu peut s'appuyer sur l'expérience des autres élus et représentants de proximité. Le temps consacré au salarié dépend également du crédit d'heures disponible, de l'expérience de l'élu, de son ancienneté, de son éloignement du terrain et du problème que le salarié soulève.

## 3. Garder la bonne distance et se protéger

L'élu doit savoir deux choses : d'une part, celui qui écoute pose lui-même les limites de l'entretien. D'autre part, l'écoute n'est pas a priori le métier d'un élu.



Il existe deux réflexes à adopter si les choses débordent : orienter le salarié vers une autre personne (médecin du travail, autre élu, assistance sociale), puis échanger avec les autres élus pour décharger ses émotions. Attention, un élu doit se protéger, il est lui-même confronté à des risques psychosociaux.

#### 4. Garantir l'anonymat au salarié

Pas question de discuter à la vue de tous ! L'anonymat favorise la confiance et la parole du salarié. Trois astuces permettent de gérer l'anonymat du salarié :

- garantir l'anonymat en début d'entretien afin de libérer la parole ;
- rassurer le salarié en lui disant que l'élu n'est pas là pour le juger ;
- en fin d'entretien, demander au salarié son autorisation d'évoquer son problème en réunion du CSE ou d'alerter le médecin du travail.

#### 5. Pousser un salarié à parler de ses conditions de travail

Pour inciter un salarié à parler de ses conditions de travail, l'élu doit démontrer sa légitimité et donc veiller à ce que les salariés aient une bonne perception de son rôle. Il doit aussi informer les salariés de leurs droits, notamment en matière de santé sécurité. Enfin, l'élu doit adopter une vue d'ensemble et questionner les conditions de travail au prisme de l'ensemble de l'entreprise. Cela permet de dire au salarié qu'il n'est pas seul à subir des conditions de travail dégradées.

En conclusion, la confiance ne se décrète pas. C'est grâce à leur investissement au quotidien et à un travail dans le rapport de force avec l'employeur que les élus parviennent à gagner la confiance des salariés.



#### Et après l'entretien, que faire ?

Tout dépend de l'entretien lui-même et de son motif. Avec l'accord du salarié, l'élu peut se tourner vers la personne adéquate : médecin du travail, référent harcèlement, autres élus, directeur ou directrice des ressources humaines. Attention à ne pas laisser le salarié trop longtemps sans nouvelles s'il a sollicité des suites à la question soulevée.

Enfin, si le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien disciplinaire préalable au licenciement, il peut solliciter l'assistance d'un élu CSE ou d'une personne de son choix de l'entreprise.

# Mandat CSE et vie professionnelle font-ils bon ménage ?

**Q**uel risque je prends en m'exposant vis-à-vis de l'employeur ?

C'est l'une des premières questions que l'on se pose quand on décide de se présenter au CSE. Et lorsque un salarié commence son mandat, il se rend vite compte qu'effectivement il peut être conduit à s'opposer à la direction, à remettre en cause ses projets, à voter des expertises coûteuses pour l'entreprise... C'est pourquoi le code du travail a prévu une « protection » pour les représentants du personnel.

Même modifier le contrat de travail d'un représentant du personnel nécessite son accord, ou alors il faut respecter la procédure protectrice. Il faut aussi une autorisation de l'inspecteur du travail en cas de transfert partiel (transfert d'un service ou perte d'un marché par exemple).

Toutefois, attention, être élu du CSE n'est pas **une assurance tous risques** et l'élu reste un salarié. Il est donc soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Il n'est pas immunisé contre les sanctions disciplinaires.

## “L'élu est protégé”

Si l'employeur veut licencier un élu, il doit respecter une procédure stricte et demander **l'autorisation** de l'inspecteur du travail. Celui-ci fait son enquête, et rend une autorisation de licenciement ou la refuse. Il y a ensuite des recours, et le salarié peut être réintégré si l'autorisation est annulée, et obtenir des indemnités non négligeables. Et les indemnités sont encore plus conséquentes si l'employeur n'a tout bonnement pas demandé cette autorisation.

## “Le principe de non-discrimination”

Il y a toutefois des garde-fous pour permettre au représentant du personnel d'exercer librement son mandat. Il ne peut être sanctionné qu'en cas de manquement à ses obligations professionnelles, et surtout il ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat qu'en cas « d'abus » (exemples : insultes ou agression physique lors d'une réunion).



Enfin, l'élu est également protégé contre le « deux poids, deux mesures ». C'est le principe de non-discrimination : si un représentant du personnel est sanctionné alors qu'un autre salarié ne l'est pas pour les mêmes faits, ou s'il l'est plus durement, il a droit à des dommages et intérêts et la sanction est nulle.

Cette non-discrimination est aussi contrôlée par l'inspecteur du travail en cas de demande d'autorisation de licenciement, et s'applique à la carrière de l'élu (augmentations de salaire, promotion, formation...).



## Et qu'en est-il du parcours professionnel des élus ?

Le statut protecteur est utile et nécessaire mais il n'intervient qu'en fin de course, lors de la rupture du contrat.

La loi a donc prévu plusieurs dispositifs pour qu'être élu ne signifie pas stagner dans sa vie professionnelle :

- Entretien de début et de fin de mandat, pour discuter d'une part des modalités pratiques d'exercice du mandat, et d'autre part recenser les compétences acquises au cours de ce mandat et les valoriser dans l'entreprise.
- Garantie d'évolution de rémunération, pour s'assurer que l'élu bénéficie d'augmentations salariales en proportion de celles pratiquées dans l'entreprise.
- Accords sur l'articulation avec la vie professionnelle et personnelle, pour notamment prévoir des dispositions sur le déroulement de carrière des représentants du personnel et l'exercice de leurs fonctions (sujet obligatoire dans le cadre de la GPEC, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences).
- Certification des connaissances acquises, pour permettre la prise en compte, à l'issue d'un examen, des compétences acquises au cours d'un mandat et d'acquérir un (ou plusieurs) certificat de compétence professionnelle (CPP).



JE NE VOUS AIME  
PAS BEAUCOUP  
MAIS LA LOI VOUS  
PROTÈGE !

J'AIMERAIS  
PAS ÊTRE À  
VOTRE PLACE !



# Quels droits pour les CSE d'entreprises de moins de 50 salariés ?

C'est à partir de 11 salariés, et non 50 comme on le croit, qu'une entreprise doit obligatoirement mettre en place un CSE. Mais entre 11 et 49 salariés, ce CSE est seulement doté des attributions et moyens des anciens délégués du personnel (DP).

- > **Composition** : l'employeur (président), et 1 ou 2 titulaires : 1 de 11 à 24 salariés et 2 de 25 à 49 salariés (et autant de suppléants). Un seul collaborateur peut assister l'employeur, et seulement dans les entreprises de 25 à 49 salariés. Pas de représentant syndical mais un titulaire pouvant être désigné comme délégué syndical, sans crédit d'heures supplémentaire.
- > Pas de secrétaire, pas de commissions, pas de règlement intérieur mais **un local et un panneau d'affichage**.
- > **10 heures de délégation par mois**, avec possibilité de répartir avec le(s) suppléant(s), et reporter d'un mois sur l'autre.
- > **Droit à la formation santé et sécurité**, mais pas à la formation économique.
- > **Pas de budget donc pas de comptabilité** à tenir et pas d'ASC (activités sociales et culturelles) pour les salariés.
- > **Une réunion obligatoire par mois** : pas d'ordre du jour, mais remise à l'employeur d'une note écrite

exposant l'objet des demandes 2 jours avant la réunion. Réponse motivée et écrite de l'employeur dans les 6 jours (le tout transcrit dans un registre spécial). En cas d'urgence ou pour une question concernant une catégorie, possibilité d'être reçus.

- > **Attributions** : présentation des réclamations, compétences importantes en matière de santé, sécurité et conditions de travail, quelques compétences en cas de licenciement économique, sur les congés payés, le temps de travail, l'épargne salariale et le reclassement d'un salarié inapte notamment.
- > **Droits d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent et de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, mais pas d'alerte économique ou sociale.
- > **Pas de BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales).
- > **Aucun droit de recours à l'expertise**.

# Représentants du personnel, en 2023, soyez bien informés avec **ActuEL CSE**



## Chaque matin en 5 minutes, faites le point sur l'actualité qui impacte vos missions d'élus

Nos journalistes vous informent sur les changements à venir (**réforme des retraites, assurance chômage, changements du droit du travail**). Ils vous accompagnent toute l'année en vous proposant synthèses, podcasts, infographies et vidéos sur les sujets majeurs : **renouvellement du CSE, leviers en matière de pouvoir d'achat, emploi et conditions de travail, jurisprudence sur le CSE, enjeux de la sobriété énergétique et de l'environnement, etc.**



Faites confiance à **ActuEL CSE**  
le e-quotidien dédié à votre mandat

01 83 10 10 10 ou [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

**EL** EDITIONS  
LEGISLATIVES

Lefebvre Dalloz

# : lexique

## Les 15 mots du CSE

**ASC (activités sociales et culturelles ou œuvres sociales) :** activités non-obligatoires en lien avec les loisirs, le bien-être ou les conditions d'emploi (voyage, bibliothèque, activités sportives, bons d'achats, cantine, etc.) financées et/ou organisées par le CSE.

**BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) :** support, mis à disposition du CSE par l'employeur, des informations économiques, sociales, financières et environnementales sur l'entreprise.

**Budgets du CSE :** dotation de 0,2% de la masse salariale versée par l'employeur au CSE pour son fonctionnement ; et dans la plupart des cas, budget des ASC pour financer ses œuvres sociales.

**Bureau du CSE :** membres du CSE ayant des fonctions spécifiques pour faire fonctionner et gérer le CSE (a minima : secrétaire et trésorier).

**CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) :** commission du CSE dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail, obligatoire à partir de 300 salariés.

**Crédit d'heures (ou heures de délégation) :** temps dont disposent les élus pour leur mandat.

**Délit d'entrave :** infraction pénale de l'employeur portant atteinte à la mise en place et au bon déroulement des missions du CSE.

**Droits d'alerte :** procédures permettant au CSE d'alerter en matière économique, sociale, de santé et sécurité, d'environnement, ou de droit des personnes.

**Experts du CSE :** expert-comptable ou expert habilité pouvant assister le CSE dans ses missions.

**Information-consultation ou « info-consult » :** avis demandé au CSE, après information, sur un projet ou un changement (« consultations ponctuelles »), ou sur la situation économique et financière de l'entreprise, sa politique sociale et ses conditions de travail ou ses orientations stratégiques (« consultations récurrentes »).

**Plénière :** réunion du CSE convoquée et présidée par l'employeur.

**Président du CSE :** employeur ou son représentant.

**PV (procès-verbal) :** document établi par le secrétaire restituant les débats suite à une réunion plénière.

**Règlement intérieur du CSE (RI) :** document obligatoire fixant les modalités de fonctionnement du CSE.

**Statut protecteur :** obligation pour l'employeur de demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un élu.

## Présentation de l'équipe

**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE

**ELUCEO**  
PARIS • LYON • NANTES • MARSEILLE • BORDEAUX  
Le salon des élus de CSE  
et responsables de groupes

Crédit photo : Axel Gable, Studio Media Lefebvre Dalloz



Les juristes et journalistes de la rédaction sociale de Lefebvre Dalloz qui ont rédigé ce livret CSE (de g. à d.) :

- Marie-Aude Grimont
- Guilhem Possamai,
- Pascale Perez de Arce
- Frédéric Aouate
- Séverine Baudouin
- Marie Excoffier
- Bernard Domergue

Les fondateurs de GAMEXPO, organisateurs des salons Eluceo, des Rencontres des CSE et Welcomités, partenaires pour la réalisation de ce livret CSE (de g. à d.) :

- Gil Roux
- Marine Desplats
- André Dormoy





© 2023 - Éditions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE •  
 10, place des Vosges - Tour Lefebvre Dalloz • 92072 Paris La Défense - CS 10359 •  
 Site Internet : [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

Imprimerie Chirat - 744, route de Sainte-Colombe - 42540 SAINT-JUST-LA-PENDUE.  
 Dépôt légal : février 2023. ISBN : 9782850865213.

Imprimé en France - Origine du papier : France ; 0,27% de fibres recyclées ; PTot : 10 g/t



PEFC® 10-31-1895 / Certifié PEFC

# Le blog des CSE



Toutes les réponses  
à vos questions 

Pour découvrir  
le BLOG des CSE



*BLOG DES CSE*

## 6 rubriques pour vous accompagner dans vos missions !

Le point de vue du mois : un éclairage précis sur des thèmes d'actualité

Le Fil d'actualité CSE

L'actualité des CSE en vidéo

Le RDV avec L'appel expert : le partage des questions juridiques des CSE

La caisse à outils : des fiches et dossiers pratiques pour faciliter votre mandat

La boutique sociale : des offres pour vous informer et vous former

En partenariat avec

**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE

et

**ELUCEO**  
PARIS-LEZ-TOURNAI-WAFFELLES-BORDAUX

---

Le livret que vous avez entre les mains a été conçu pour vous, élus de CSE. Nous savons que vous avez peu de temps, et qu'il vous faut aller à l'essentiel.

Voici donc, sous la forme de **12 questions-réponses** rédigées le plus clairement possible, l'essentiel à savoir sur le comité social et économique (CSE) et sur votre mandat. À quoi sert le CSE ? L'employeur a-t-il besoin du feu vert du comité ? Où les élus peuvent-ils trouver de l'aide ? Jusqu'où le CSE peut-il aller en matière de bons d'achat ?

La rédaction sociale de Lefebvre Dalloz et l'équipe d'Eluceo vous souhaitent une bonne lecture !

---

## Lefebvre Dalloz

ACTIVER LA CONNAISSANCE



**ELUCEO**  
PARIS • LYON • LILLE • MARSEILLE • BORDEAUX  
le salon des élus de CSE  
et responsables de groupes

ISBN 978-2-85086-521-3

