



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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 des autres dispositions légales ainsi que les accord et conventions applicables dans l'entreprise. Elle contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.



Entreprises de moins de 50 salariés

Les membres élus ont droit à une formation en santé, sécurité et conditions de travail. Ils doivent faire une demande à l'employeur précisant la date, la durée et le coût. L'employeur peut refuser avec notification, mais le congé peut être reporté. La formation est prise en charge et le temps passé est considéré comme temps de travail rémunéré.



Réunions mensuelles et convocations

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres élus du CSE se réunissent mensuellement avec l'employeur. Les convocations doivent être envoyées à tous les élus, y compris les suppléants, pour leur permettre d'assister aux réunions en cas d'absence des titulaires. Les membres élus doivent soumettre leurs questions à l'avance pour obtenir des réponses lors de la réunion.



Déroulement des réunions

Lors des réunions, l'employeur répond aux questions écrites s'il le peut. Les réponses doivent être écrites dans les 6 jours suivant la réunion et sont consignées dans un registre disponible aux salariés. En cas d'absence de demandes, une mention de la réunion et un procès-verbal de carence sont établis. Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail effectif, sans déduction des heures de délégation.



Crédit d'heures et moyens

Les membres titulaires ont 10 heures de délégation par mois. Le cumul est limité à 15 heures par mois. Les heures sont rémunérées et peuvent être utilisées pendant ou en dehors du temps de travail. Les membres peuvent se déplacer hors de l'entreprise, circuler librement à l'intérieur et bénéficier d'un local fourni par l'employeur.



Consultations obligatoires

- Projet de licenciement collectif pour motif économique
- Congés payés sur la période et ordre des départs
- Reclassement d'un salarié dans le cadre de l'inaptitude pro
- Repos compensateur du en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires
- Mise en place d'un règlement intérieur
- Décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail



Informations et documents à disposition du CSE

- Registre unique du personnel
- Document Unique d'évaluation des risques professionnels
- Contrats aidés et informations sur le recours aux emplois précaires
- Textes conventionnels et accords applicables dans l'entreprise
- Documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité