

La fusion des représentants du personnel

Question	Synthèse	Référence texte	Complément d'info
<p>Qui doit mettre en place du Comité social et économique ?</p>	<p>Toute entreprise privée au-delà de 11 salariés</p>	<p>L2311-2 cdt</p>	<p>Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.</p> <p>Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.</p>
<p>Quand ?</p>	<p>Depuis le 1^{er} Janvier 2018 La mise en place progressive en 2018 et 2019 a pour date butoir le : 31 12 2019.</p>		<p>Les instances peuvent être reconduites en l'état une seule fois</p>
<p>A quoi sert le CSE ?</p>	<p>Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives (salaires, l'application du code du travail, protection sociale, conventions et accords d'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail. Le CSE est chargé d'assurer le contrôle des dispositions légales applicables dans l'entreprise.</p>	<p>L2312-5 cdt</p>	<p>Entreprises de 11 à 49 salariés (Voir anciennes missions du délégué du personnel (DP))</p>
	<p>Le CSE assure l'expression collective des salariés permettant pour 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 comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE formule, et examine, 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 mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>L2312-8 cdt</p>	<p>Entreprise de plus de 50 salariés (Cumul des anciennes missions du CE+DP+CHSCT)</p>

<p>A quoi sert le CSE ?</p>	<p>Un accord d'entreprise, ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, peut définir :</p> <p>1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations du CSE la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;</p> <p>2° Le nombre de réunions annuelles du CSE –(ne peut être inférieur à six) ;</p> <p>3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;</p> <p>4° Les délais mentionnés dans lesquels les avis du comité sont rendus.</p> <p>Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.</p>	<p>L. 2232-12 cdt</p> <p>L2312-17 cdt</p> <p>L. 2315-27,</p> <p>L. 2312-15</p> <p>L2312-17 cdt</p>	<p>L'accord majoritaire depuis le 1erMai 2018.</p> <p>Désormais, pour être valables les accords d'entreprise doivent être signés par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles</p> <p>A défaut d'avoir recueilli la majorité, le ou les syndicats minoritaire(s) qui auront recueilli plus de 30% des suffrages peuvent toutefois faire valider l'accord signé par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise.</p> <p>Faute d'avoir obtenu plus de 30%, aucun accord ne pourra être validé.</p>
<p>Combien de représentants doit-on élire ?</p>	<p>Le nombre de représentants à élire au CSE est proportionnel à la taille de l'entreprise en équivalents temps plein (ETP)</p>	<p>R2314-4 cdt</p>	<p>Ce nombre oscille entre 1 et 35 représentants titulaires.</p> <p>Un suppléant par titulaire est élu également au CSE.</p>
<p>La formation des membres est-elle obligatoire ?</p>	<p>Les nouvelles instances élue au CSE doivent obligatoirement réaliser deux formations auprès d'organismes de formation agréés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une formation économique de 3 jusqu'à 5 jours pour les nouveaux élus • Une formation traitant de la Santé de la Sécurité et des Conditions de Travail (SSCT) jusqu'à cinq jours (selon la taille de l'entreprise). 	<p>L2315-63 cdt</p> <p>L2315-3 cdt</p> <p>L2315-40 cdt</p>	<p>Pour la formation SSCT du CSE : les TITULAIRES + les SUPLEANTS doivent être formés</p> <p>En cas de mise en place d'une commission SSCT, et suivants, les membres de cette commission doivent également être formés</p> <p>Pour la formation économique du CSE : SEULS les TITULAIRES doivent être formés</p> <p>NB : Ces formations initiales doivent être réalisées en début de mandat</p>
	<p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.</p> <p>La formation est de 3 jours pour les entreprises de 11 à 299 salariés.</p>	<p>L 2315-18 cdt.</p>	<p>Les délais de prévenances des candidats est de un mois</p>

Qui bénéficie d'une formation obligatoire ?	La formation est de 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés. En cas de mise en place d'une commission SSCT, les membres de la commission doivent être formés Le référent harcèlement doit également être formé	L 2315-18 cdt.	L'employeur peut reporter la formation une fois
Qui paie la formation ?	La formation économique est prise en charge par le budget du CSE. La formation SSCT est prise en charge par l'employeur Certains OPCA financent les formations SSCT notamment sur la part de cotisation volontaire à la formation continue	L2315-63 cdt L2315-18 cdt	Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants. (Article L. 2315-63 du code du travail)
Qui peut réaliser les formation économiques et SSCT pour le CSE ?	Un organisme de formation dûment agréé (National ou régional par la DIRECCTE) selon une procédure validée par la préfecture. L'agrément régional permet de réaliser des formations au niveau national.		Il appartient à l'entreprise de vérifier l'agrément de l'organisme de formation Les OF titulaires d'un agrément CHSCT ne sont pas d'emblée agréés pour réaliser les formations destinées au CSE La liste des OF agréés est consultable sur le site de votre DIRECCTE exemple : http://paca.direccte.gouv.fr/Les-formations-des-membres-du-CSE

Comment nous joindre ?

Tél : 06 08 09 21 37

Responsable pédagogique : Jean-Paul BAUDUIN

Mail : contact@praxis-iprp.com Site : <https://praxis-iprp.com>

En savoir plus ?

[100 Questions-réponses sur la mise en place du CSE :](#)