

DIECCTE
de Mayotte



Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise.

Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1er janvier 2020.
Il est facultatif dans les autres.

Qu'est-ce qu'un Comité social et économique ?

Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail).

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE porte les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail. Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation du travail.

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, les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ; l'introduction des nouvelles technologies et des aménagements importants 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 notamment l'aménagement des postes de travail.

Comment mettre en place un CSE ?

Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les syndicats, ou en cas de désaccord, par décision unilatérale de l'employeur.

Quand procéder aux élections ?

L'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE. Les élections doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou lorsque les mandats en cours arrivent à leur terme.

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats. Pour pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours. Le déclenchement des élections pour constituer un CSE ou le renouvellement relève de la responsabilité de l'employeur.

Comment se déroule l'élection ?

L'employeur invite et négocie avec les syndicats un protocole

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion, à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE joue également un rôle important dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

d'accord préélectoral pour organiser les élections et en définir les modalités.

L'employeur informe les salariés de la date du scrutin. Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

Qui peut être candidat ?

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins, sont éligibles à l'exception des conjoints, partenaires de Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré que l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une seule.

Résumons :

- Une seule instance fusionnant DP/CE/CHSCT avec des attributions qui évoluent en fonction du seuil (11, 50, 300) et peuvent aller jusqu'à la négociation
- Une commission SSCT dans certains cas (entreprises de plus de 300 / seveso 2 et INB)
- Une architecture non modifiée : CSE central et des CSE d'établissement
- Une grande place laissée à l'accord (pour la mise en place, la composition et le fonctionnement)
- Le conseil d'entreprise : négociation et codécision (mis en place par accord d'entreprise ou accord de branche pour les entreprises ne disposant pas de DS)
- Une mise en place au fil de l'eau à partir du 1er janvier 2018 et au plus tard le 31/12/2019
- La disparition du CHSCT et l'expertise qui devient "expertise qualité" du travail et de l'emploi »
- Une expertise unique en cas de pluralité de thématiques (comptable et conditions de travail)

Pour en savoir plus :

- Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et L. 2316-10 à 12 du Code du travail (durée des mandats)
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - Articles L. 2314-35 à L. ; 2314-37 et L.2316-12 du
- Décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE Code du travail (fin des mandats)
- Articles L.2142-1-1, L. 2143-11, L.2313-7, L.2314-33 et 37 - Articles L. 2141-5 et L. 2141-5-1 (droits du salarié)

Pour plus d'information :

www.mayotte.dieccte.gouv.fr

à la rubrique diaporama d'information sur le code du travail.