

QUELLES SONT LES DÉMARCHES POUR METTRE EN PLACE UN CSE DANS VOTRE ENTREPRISE ?



CSE QU'EST-CE QUE C'EST ?

Mis en place par les ordonnances Macron, le Comité Social et Economique (CSE) remplace les comités d'entreprise, les délégués du personnels et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est obligatoire dans les entreprises qui emploient plus de 11 salariés sur une période de 12 mois consécutifs.

Il est chargé de porter les réclamation individuelles ou collectives des salariés et de défendre l'amélioration des conditions de travail. Il comporte notamment l'employeur, les délégués syndicaux et des représentants des salariés dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

COMMENT EST-IL MIS EN PLACE ?

Dès lors que l'entreprise atteint pendant plus de 12 mois consécutifs le seuil de 11 salariés, il est nécessaire de faire procéder à une élection de représentants du personnel pour le CSE. Par la suite, cette élection devra être réalisée tous les 4 ans, sauf si les accords collectifs prévoient une durée de 2 ou de 3 ans.

L'employeur commence par informer les candidats de la future tenue d'élections. Si personne ne se porte candidat dans un délai de 30 jours l'employeur n'est plus tenu d'en organiser. Dans le cas contraire il négocie avec les syndicats un protocole d'accord préélectoral. A défaut de syndicats participants, l'employeur est autorisé à le fixer seul.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le contenu du protocole d'accord préélectoral est très clairement défini par la loi. Néanmoins, rien n'empêche l'employeur et les syndicats de prévoir d'autres dispositions en plus de celles qui sont obligatoires.

Parmi ces mentions obligatoires on trouve :

- La date, l'heure et le lieu du scrutin,
- La date et les modalités d'affichage des listes électorales
- La date et les modalités de dépôt des candidatures,
- Les moyens matériels mis en place à l'occasion du scrutin,

- La composition du bureau de vote,
- Les modalités de dépouillement et d'établissement du procès-verbal,
- La possibilité de vote par correspondance ou par internet le cas échéant.

Il faudra également définir le nombre de sièges à pourvoir (un délégué et un suppléant pour les entreprises de moins de 24 salariés, deux délégués et deux suppléants jusqu'à 49 salariés et ainsi de suite jusqu'à 35 délégués et autant de suppléants pour les entreprises de plus de 10 000 salariés).

Il est également nécessaire de définir différents collèges (pour les entreprises de plus de 24 salariés) et notamment leur composition et leur nombre de sièges. Il peut y avoir deux (ouvriers et employés d'un côté, ingénieurs, cadres, techniciens et agent de maîtrise de l'autre) ou bien trois collèges (s'il y a plus de 25 cadres il forment un collège à part avec les ingénieurs).

Le PAP peut modifier le nombre de sièges composant la délégation du personnel, ainsi que le nombre d'heures de délégation associé, sans que le total d'heures par collège soit moindre que celui prévu par la loi.

Il doit ensuite être signé par la majorité des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le sujet vous intéresse ? Toute l'équipe Afyneo se tient bien entendu à votre disposition pour approfondir les sujets et vous accompagner.

Contactez-nous au 01 40 55 09 05 ou par mail contact@afyneo.com