



Webinaire Lundi 24 novembre 2025

AXE 5 « DROIT DU TRAVAIL »

Sensibilisation sur le thème de la place particulière du CSE dans le dialogue social au service de la QVCT qui s'adresse aux représentants de la direction et des salariés



**Nous vous informons que ce webinar est
enregistré pour permettre des rediffusions**



Introduction

*Par Catherine POMMART, chargée de
mission des politiques d'inclusion de la
DREETS HDF*

*Par Madame Camille BELLOIS, Adjointe à
la Responsable du Pôle Travail de la
DREETS HDF au Service Animation et
pilotage des politiques du travail et du SIT,
et au Service Appui juridique,
méthodologique et contentieux*



Présentation



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

*Par Hervé DESMETTRE, Inspecteur du Travail –
Chargé d'appui juridique, méthodologique et
contentieux au service du système de l'inspection
du travail de la DREETS HDF*

*Par Madame Marylène COPPI, chargée d'appui
aux relations sociales pour l'ARACT HDF*



Ordre du jour

- La place particulière du CSE dans le dialogue social
- Comment construire un climat de confiance au service d'un dialogue social
- Les outils et dispositifs pour établir un dialogue social efficace
- Questions / Réponses



La place particulière du CSE dans le dialogue social : *présentation par Monsieur Hervé DESMETTRE*

- Le cadre juridique et réglementaire
- Les modalités de mise en place et de fonctionnement
- Les attributions



Comment construire un climat de confiance au service d'un dialogue social : *présentation par Madame Marylène COPPI*

- Les conditions favorisant la coopération et la transparence
- L'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel
- Les comportements et postures favorables à une communication constructive



Les outils et dispositifs pour établir un dialogue social efficace : *présentation par Madame Marylène COPPI*



Echanges Questions & Réponses



Q1 : Calcul du seuil des salariés : +/- 50 salariés CDDI (salariés en insertion) inclus ou seulement équipe permanente ? (*Nos salariés sont présents pour de courtes durées, avec un pass de 24 mois, parfois suspendu en cas de départ temporaire*) :

Le calcul se fait en ETP (équivalent temps plein) : selon la nature du contrat et la durée effective de présence, le salarié sera ou non intégré dans le calcul. Ce calcul détermine le seuil d'obligation de mise en place du CSE notamment dès que le seuil de 11 salariés est atteint.

Les règles générales du Code du travail s'appliquent (articles L1111-2 et L1111-3), sans régime particulier pour le secteur de l'insertion. Les salariés en insertion sont donc comptés comme les autres salariés, les CDDI étant avant tout des CDD à motif de recours particulier pour l'insertion.

Note technique : Salariés pris en compte dans l'effectif (pro rata temporis) :

- les salariés à temps plein en CDI y compris ceux en période d'essai ou en arrêt maladie ;
- les salariés à temps plein en CDD, à l'exception des CDD de remplacement d'un salarié absent ;
- les salariés travaillant à domicile ;
- les travailleurs temporaires ;
- les salariés à temps partiel pour tous types de contrat de travail ;
- les salariés d'entreprises extérieures s'ils sont présents de façon régulière dans les locaux et exercent leur fonction dans l'entreprise depuis au moins 1 an (sauf en cas de remplacement d'un salarié absent) ;
- les salariés en contrat d'intérim ;
- les salariés en congé parental ;
- les salariés détachés dans une autre entreprise ;
- les dirigeants et mandataires sociaux qui possèdent un contrat de travail ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un contrat « initiative emploi » et « accompagnement dans l'emploi ».

Note technique : Salariés non pris en compte dans l'effectif :

- les salariés mis à disposition depuis moins d'un an ;
- les salariés mis à disposition, mais ne travaillant pas régulièrement dans les locaux ou qui ne le sont pas à titre exclusif ;
- les salariés remplaçant un salarié absent ou en suspension de travail ;
- les stagiaires sous convention de stage ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ;
- le chef d'entreprise ou d'établissement ;
- les salariés en dispense d'activité sans rémunération.

Q2 : Moins de 20 salariés : un seul élu titulaire ?

Oui un seul élu titulaire. Cet élu assume également le rôle de référent pour la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes et sexuels.

Le nombre d'élus titulaires déterminé en fonction de l'effectif est prévu à l'article R2314-1 du Code du travail).

Exemple : de 11 à 24 salariés inclus, correspondra un seul élu titulaire.

Q3 : Mise en place de la CSSCT : la CSSCT est-elle une initiative des membres du CSE ?

La CSSCT est prévue par la Loi et obligatoire pour les entreprises de + de 300 salariés. Les modalités de mise en place et de fonctionnement peuvent être définies dans l'accord préélectoral ou dans le règlement intérieur adopté par le CSE.

Dans certains cas, un accord d'entreprise ad hoc peut être conclu après les élections pour prévoir la mise en place d'une CSSCT.

Q4 : Formation des élus du CSE : la formation de 3 à 5 jours pour mieux connaître le CSE se réalise en interne ou avec un organisme extérieur ?

Cette formation est obligatoire pour les élus du personnel. Il existe 2 formations obligatoires distinctes : la formation en SSCT pour les membres titulaires et suppléants et la formation en matière économique pour les membres titulaires uniquement. Ces formations doivent être dispensées par un organisme de formation agréé par l'Etat et non en interne (article L2315-17 du Code du travail).

Q5 : Référent Handicap : dans une EA, des chargés d'insertion, des managers accompagnent le handicap. Il n'y a pas de Référent Handicap de ce fait ?

L'obligation de désigner un Référent Handicap s'applique uniquement aux entreprises de 250 salariés et plus. En dessous de ce seuil, la désignation est facultative, même si des acteurs internes (chargés d'insertion, managers) accompagnent le handicap (article L5213-6-1 du Code du travail).

Q6 : Documents obligatoires à transmettre à la DDETS : avis du CSE consultatifs, conformes ?

Lors des réunions du CSE, les délibérations sont consignées dans un PV rédigé par le secrétaire du CSE. Ce procès-verbal atteste des échanges et de l'avis rendu pour les consultations obligatoires. Aucune autre transmission de documents n'est requise : seul le PV fait foi (article L2315-34 du Code du travail).

Q7 : Trois permanents comme représentants du CSE : si uniquement trois permanents pour 19 salariés au total, est-il possible d'avoir les trois permanents comme représentants du CSE ?

Si l'entreprise n'est pas assujettie à la mise en place obligatoire du CSE au regard des règles légales, une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales est possible pour prévoir une représentation de personnel adaptée.

Le seuil d'effectif doit être déterminé au préalable (cf. Q1).

Les salariés permanents peuvent assurer une plus grande stabilité dans la composition durable du CSE, mais rien n'empêche un salarié en parcours de se faire élire s'il remplit les conditions d'éligibilité (âge et ancienneté ; cf. Q8).

Q8 : Conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible : pour être électeur lors de l'organisation des élections du CSE, le salarié doit-il avoir une ancienneté d'au moins 3 mois et 1 an pour être éligible ?

Les seuils légaux sont : 3 mois d'ancienneté pour être électeur, 1 an d'ancienneté pour être éligible.

Toutefois, ces seuils ne sont pas fermes et définitifs et peuvent être revus à la baisse par accord négocié, lorsque la qualité du dialogue social le permet.

Article L. 2314-18 du Code du travail : *Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.*

Article L. 2314-19 du Code du travail : *Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.*

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Q9 : Charges obligatoires employeur vs budget CSE : qu'est-ce qui relève d'une charge obligatoire de l'employeur par rapport à celles qui relèvent du budget du CSE ?

La Loi détermine la ventilation des expertises entre l'employeur et le CSE : certaines expertises sont intégralement prises en charge par l'employeur, d'autres sont cofinancées entre employeur et budget du CSE. Si l'expertise n'est pas prévue par la Loi, le CSE assume seul le financement sur son budget propre.

Pour éviter toute ambiguïté : se référer aux dispositions légales (articles L2315-80 et L2315-81 du Code du travail).

Rappel : L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (article L2315-25 du Code du travail). Ces coûts sont à la charge de l'employeur.

Q10 : Départ d'un élu : quand la seule personne qui se présente aux élections est un salarié en CDDI qui a un pass IAE qui se termine 5 mois après, que faire ? De nouvelles élections ?

La Loi prévoit que le départ d'un élu titulaire peut être remplacé par un suppléant, à défaut par un candidat de la liste de l'organisation syndicale. Si l'instance perd plus de la moitié de ses représentants ou qu'un collège n'est plus représenté, la Loi prévoit des élections partielles pour renouveler le poste qui n'est plus pourvu de manière globale.

Exception : si l'on est à moins de 6 mois de l'échéance du mandat, cette élection partielle n'est plus obligatoire ; attendre le renouvellement global de l'instance à son échéance.

Article L. 2314-10 du Code du travail : *Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.*

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Q11 : Validation du bilan financier annuel : le bilan financier annuel des budgets CSE est bien présenté une fois par an. Mais pouvons-nous les faire valider par l'expert-comptable de l'entreprise ?

Il avait été répondu non et que ce n'était pas l'expert-comptable de l'entreprise, mais le Commissaire aux Comptes qui peut valider le bilan annuel présenté au CSE.

En réalité la réponse doit être nuancée au regard du budget global du CSE car il existe des effets de seuil.

Petits CSE avec ressources inférieures ou égales à 153 000 Euros. Dans leur cas comptabilité simplifiée.

CSE moyens avec ressources supérieures à 153 000 Euros + ne dépassent pas plus de 2 des 3 seuils suivants : 50 salariés ETP à la clôture de l'exercice, 1,55 M€ de total bilan ou 3,1 M€ de ressources. Dans leur cas, expert-comptable obligatoire sur budget de fonctionnement du CSE.

Grands CSE, mêmes critères que ci-dessus, sauf qu'au moins deux des trois seuils ont été dépassés. La comptabilité doit alors être complète, établie par un expert-comptable, et validée par un commissaire aux comptes différent de celui de l'entreprise, le tout financé sur le budget de fonctionnement du CSE.

(cf. articles L2315-64 et suivants du Code du travail).

Q12 : Accord sur le dialogue social : toutes ces questions ne peuvent-elles pas être traitées dans le cadre d'un accord sur le dialogue social ?

Un accord sur le dialogue social peut définir des principes généraux et un cadre. Mais la mise en place du CSE relève du protocole préélectoral, puis du règlement intérieur pour les CSE de 50 salariés et plus, avec la possibilité d'un accord ad hoc après les élections pour des aménagements.

Q13 : Ancienneté et fin de pas : s'il faut une ancienneté d'au moins 3 mois et 1 an pour être éligible, ça signifie que le salarié arrive en fin de pass qui est de 24 mois. Donc pas gérable ?

Pas gérable sans accord permettant d'abaisser les seuils d'ancienneté. Un tel accord rendrait l'approche plus pragmatique pour les salariés en parcours.

Nota bene : l'ancienneté pour être éligible est de 1 an (cf. Q8).

L'interlocuteur n'avait pas compris qu'il était évoqué 3 mois et 1 an.

Q14 : Budget culturel : quel montant en % ?

Aucun pourcentage imposé par la Loi. Cela dépend des pratiques antérieures de l'employeur avant le CSE. Une fois le CSE en place : c'est la négociation interne (accord d'entreprise) et la pratique au sein de l'entreprise qui déterminent le montant. L'employeur doit maintenir le seuil qu'il a fixé auparavant sinon.

Précision :

En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1 (article L2312-81 du Code du travail).

Exemple :

Une entreprise a attribué 75 000 € de subvention. La masse salariale est de 750 000 €.

Le rapport de cette contribution est de $75\,000 / 750\,000 = 0,1$ donc 10 %.

Q15 : Elections anticipées en cas de carence : peut-il y avoir des élections anticipées à la demande d'un salarié dans le cas où il y a carence de candidature et donc l'absence de CSE ?

Une fois qu'il y a carence de candidature, il n'y a plus d'obligation d'organiser des élections : l'employeur a rempli son obligation (organisation, information, publication).

On ne parle pas d'élections anticipées mais d'un temps de latence : il faut attendre un délai avant qu'une organisation syndicale (ou un salarié) puisse demander de nouvelles élections.

Ce délai est de 6 mois après l'établissement du procès-verbal de carence aux élections (article L2314-8 du Code du travail).

Q16 : Ordre du jour et délais : comment est établi l'ordre du jour ? combien de temps doit-il être envoyé au préalable (jours calendaires) ? les adresses mails sont-elles sur les mails perso ou pro ?

L'ordre du jour est établi conjointement par l'employeur, ou son représentant, et le secrétaire de CSE.

Les détails techniques (délais, mode d'envoi, adresses...) doivent être prévus dans le règlement intérieur du CSE pour garantir un dialogue social de qualité.

La communication de l'ordre du jour doit se faire au moins trois jours avant la réunion du CSE (article L2315-30 du Code du travail).

Ce sont des jours ouvrables permettant d'étudier l'ordre du jour et les pièces qui l'accompagnent.

Les convocations peuvent être envoyées par tout moyen, mais l'employeur a intérêt à se ménager un moyen de preuve de l'envoi.

Merci pour votre attention

