

FICHE OUTIL



CSE dans les entreprises de 50 salariés et +
Comité Social & Economique

DÉFINITION LÉGALE

Le Comité Social et Économique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

À partir de 50 salariés, ses attributions deviennent économiques, sociales et stratégiques.

📖 **Articles L2311-1 et suivants du Code du travail.**

Le CSE devient alors un acteur central du dialogue social et de la gouvernance de l'entreprise.

CONDITION DE MISE EN PLACE

Le CSE doit être mis en place lorsque :

- L'entreprise atteint au moins 11 salariés
- Cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs

Article L2311-2

⚠️ **Le seuil des 50 salariés déclenche des obligations supplémentaires.**

ATTRIBUTIONS DU CSE (+ 50)

Contrairement aux entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exerce ici des missions élargies.



A. Attributions générales

- Présenter les réclamations individuelles et collectives
- Veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail
- Droit d'alerte (économique, social, danger grave et imminent)

B. Attributions économiques

Le CSE est obligatoirement consulté sur :

1. Les orientations stratégiques de l'entreprise.
2. La situation économique et financière.
3. La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Ces consultations sont récurrentes et annuelles (sauf accord contraire).

📖 **Article L2312-17**

Ces consultations sont récurrentes et annuelles (sauf accord contraire).

C. Consultation possible

Le CSE doit également être consulté sur :

- Licenciement économique collectif
- Restructuration
- Modification importante de l'organisation
- Introduction de nouvelles technologies

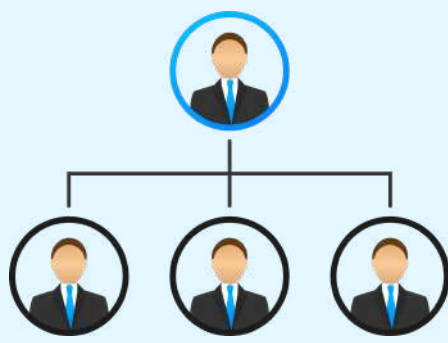
COMPOSITION DU CSE

Le CSE comprend :

- L'employeur (président)
- Une délégation du personnel élue
- Des membres titulaires et suppléants

Dans les entreprises ≥ 50 salariés, participent également :

- Le référent harcèlement
- Le médecin du travail (selon sujet)
- L'inspecteur du travail (dans certains cas)



DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat est fixée à : 4 ans par principe (Article L2314-33)

Cependant :

- Un accord collectif peut prévoir une durée comprise entre 2 et 4 ans
- Le nombre de mandats successifs peut être limité (3 mandats maximum sauf exceptions)

Le mandat peut prendre fin :

- À l'échéance normale
- En cas de démission
- En cas de rupture du contrat de travail
- En cas de perte des conditions d'éligibilité

Les élus bénéficient d'une protection contre le licenciement :

Autorisation obligatoire de l'inspection du travail.

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Le CSE doit être consulté notamment en cas de :

- Licenciement économique collectif
- Restructuration
- Introduction de nouvelles technologies
- Modification importante de l'organisation
- Projet impactant la santé ou sécurité



ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES

Le CSE présente à l'employeur :

- Les réclamations individuelles
- Les réclamations collectives

Il veille :

- À la santé et sécurité
- Au respect du droit du travail
- À l'application de la convention collective

ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Le CSE est obligatoirement consulté sur :

1. Les orientations stratégiques
2. La situation économique et financière
3. La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

 Article L2312-17

Ces consultations sont annuelles sauf accord différent.

Le CSE rend un avis motivé.

L'absence de consultation peut entraîner la nullité de la décision.

DROITS D'ALERTE

Le CSE dispose de plusieurs droits d'alerte :

- Danger grave et imminent
- Atteinte aux droits des personnes
- Situation économique préoccupante
- Risque grave pour la santé publique

Ces droits peuvent déclencher :

- Une enquête
- Une expertise
- Une saisine judiciaire



RÔLE STRATÉGIQUE DU CSE

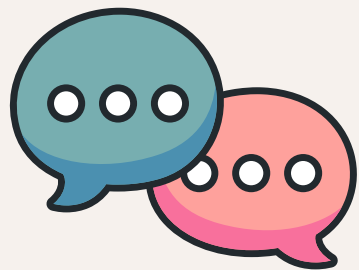
Dans une entreprise ≥ 50 salariés, le CSE :

- Donne un avis sur les orientations stratégiques
- Peut déclencher un droit d'alerte économique
- Peut saisir un expert-comptable
- Peut bloquer temporairement certaines décisions

Il devient un contre-pouvoir institutionnel structuré.

ENJEUX STRATÉGIQUES

Dans une entreprise de 50 et + le CSE est



ACTEUR DE DIALOGUE SOCIAL



OUTIL DE PREVENTION DES CONFLITS



FACTEUR DE SECURISATION JURIDIQUE



LEVIER D'ANTICIPATION STRATEGIQUE

Le CSE contribue également à

Stabilité sociale

La transparence
économique

la performance
organisationnelle

RISQUES EN CAS DE MAUVAISE PROCÉDURE

Ne pas respecter la procédure électorale peut entraîner :

- Annulation des élections
- Contentieux devant le tribunal judiciaire
- Délit d'entrave
- Nullité d'accords collectifs



RISQUES JURIDIQUE EN CAS DE NON RESPECT

Ne pas consulter le CSE ou ne pas le mettre en place expose l'employeur à un délit d'entrave

 Article L2317-1

Sanctions :

- Amende de 7 500 €
- Suspension de procédures
- Nullité de décisions
- Risques prud'homaux





LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO).

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) est une obligation légale imposée à l’employeur dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux.

Elle impose à l’employeur d’ouvrir chaque année une négociation sur certains thèmes précis.

Fondement juridique :

Articles L2242-1 et suivants du Code du travail.

Attention : Il s’agit d’une obligation de négocier, pas d’une obligation de conclure un accord.

ENTREPRISES CONCERNÉES

La NAO est obligatoire dans :

- Les entreprises d’au moins 50 salariés
- Dès lors qu’un ou plusieurs délégués syndicaux sont désignés

S’il n’y a pas de délégué syndical, la NAO

n’est pas obligatoire sous sa forme classique.

PÉRIODICITÉ

Par principe, la NAO est annuelle.

Cependant, un accord d’entreprise peut modifier la périodicité (jusqu’à 4 ans maximum pour certains thèmes).

Sans accord, la négociation doit être engagée chaque année.

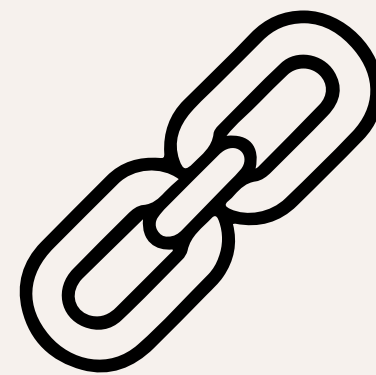
LIEN ENTRE NAO ET CSE

Le CSE n’est pas l’organe de négociation (c’est le rôle du délégué syndical).

Cependant :

- Les informations économiques issues des consultations CSE alimentent la NAO
- Le rapport social et les données BDESE servent de base aux discussions

Il existe donc un lien stratégique fort entre CSE et NAO.

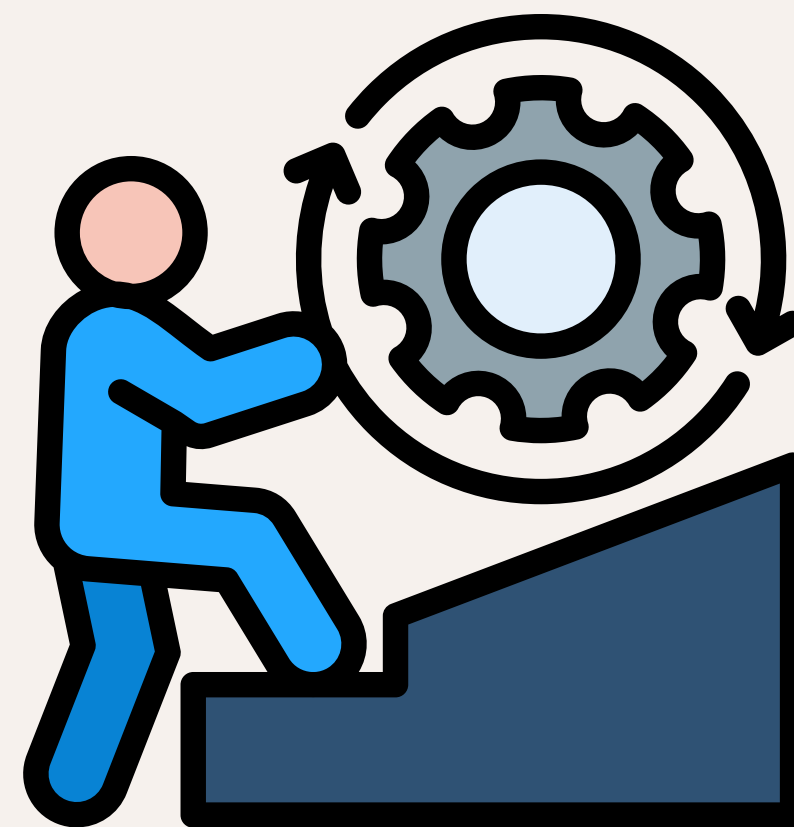


ENJEUX STRATÉGIQUES DE LA NAO

La NAO permet :

- D’anticiper les tensions salariales
- De structurer la politique de rémunération
- De prévenir les conflits sociaux
- D’adapter l’organisation du travail

Elle constitue un moment central du dialogue social annuel.



PROCÉDURE DE LA NAO



1. Convocation

L'employeur convoque les délégués syndicaux à la négociation.
La convocation doit être formelle.



2. Ouverture des discussions

L'employeur doit :

- Fournir les informations nécessaires
- Permettre un débat réel

Il ne peut pas simuler une négociation.



3. Réunions

Plusieurs réunions peuvent être organisées.

- Les discussions doivent être loyales.
- Le défaut de loyauté peut constituer un délit d'entrave.

4. Issue de la négociation



Deux cas possibles :

a) Signature d'un accord collectif

L'accord doit respecter les règles de majorité (50 % des suffrages).
Il doit être déposé sur la plateforme TéléAccords.

b) Échec des négociations

Un procès-verbal de désaccord doit être rédigé.
Il doit mentionner :

- Les propositions respectives
- Les mesures unilatérales éventuellement envisagées

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

Le non-respect de l'obligation d'ouvrir la NAO peut entraîner :

- Délit d'entrave
- Dommages et intérêts
- Contentieux prud'homal

L'absence d'ouverture de négociation peut être sanctionnée pénalement.



LES ELECTIONS DU CSE

ORGANISATION DES ÉLECTIONS DU CSE

Étape 1 : Information du personnel

L'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections.
Délai : au plus tard 90 jours avant le 1er tour

Étape 2 : Invitation des syndicats

Obligation d'inviter :

- Les syndicats représentatifs
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative nationale

Invitation par courrier recommandé ou mail avec preuve.

Étape 3 : Négociation du PAP

Réunion avec les syndicats pour :

- Définir le nombre de sièges
- Répartir les collègues
- Organiser le vote

Étape 4 : Premier tour

- Réservé aux listes présentées par les syndicats.

Étape 5 : Second tour

Si :

- Absence de candidature
- Résultat non atteint
- Sièges vacants

Ouvert aux candidatures libres.



Le quorum / Résultat

Le quorum est atteint si :

Le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Si non atteint → second tour obligatoire.

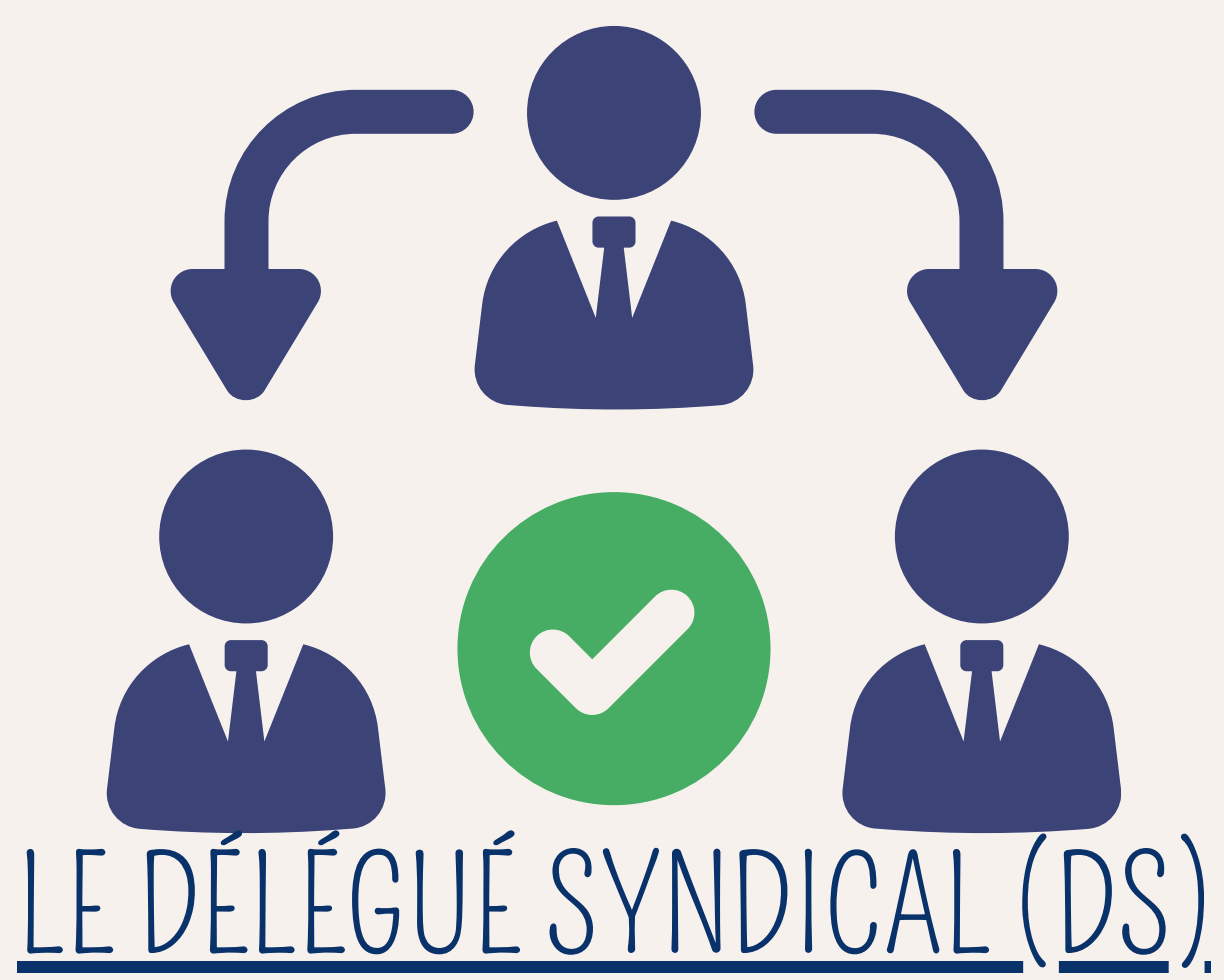


Représentativité syndicale

La représentativité dépend notamment :

- Du score obtenu au premier tour
- Du respect des valeurs républicaines
- De l'indépendance
- De l'ancienneté

Seuil minimal : 10 % des suffrages exprimés.



Le délégué syndical est un salarié désigné par une organisation syndicale représentative afin de représenter le syndicat au sein de l'entreprise et de négocier les accords collectifs avec l'employeur. Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur en matière de négociation collective.

Fondement juridique :

Articles L2143-3 et suivants du Code du travail.

CONDITIONS DE DÉSIGNATION

Un syndicat peut désigner un délégué syndical si :

- L'entreprise compte au moins 50 salariés
- Le syndicat est représentatif dans l'entreprise
- Le salarié désigné a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles du CSE

Article L2143-3 du Code du travail.

La désignation doit être notifiée à l'employeur et à l'inspection du travail.

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Pour être représentatif, un syndicat doit remplir les critères suivants :

- Respect des valeurs républicaines
- Indépendance
- Transparence financière
- Ancienneté minimale de 2 ans
- Influence caractérisée
- Effectifs d'adhérents
- Audience électorale d'au moins 10 % au premier tour des élections CSE

Article L2121-1 du Code du travail.

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le nombre de délégués syndicaux dépend de l'effectif de l'entreprise.

Exemples :

- 50 à 999 salariés : 1 délégué syndical par syndicat représentatif
- 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués syndicaux
- 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués syndicaux

Article R2143-1 du Code du travail

MISSIONS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La mission principale du délégué syndical est la négociation collective. Il participe notamment :

- À la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)
- Aux accords relatifs au temps de travail
- Aux accords sur la participation et l'intéressement
- Aux accords GEPP
- Aux accords relatifs au télétravail
- Aux accords portant sur la rémunération et l'organisation du travail

Il peut également :

- Présenter des revendications collectives
- Défendre les intérêts professionnels des salariés
- Intervenir dans le cadre de conflits collectifs

Le délégué syndical engage juridiquement le syndicat qu'il représente.



HEURES DE DÉLÉGATION

Le délégué syndical dispose d'heures de délégation mensuelles rémunérées.

Exemples :

- 50 à 150 salariés : 12 heures par mois
- 151 à 499 salariés : 18 heures
- 500 salariés et plus : 24 heures

Article L2143-13 du Code du travail.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

PROTECTION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué syndical bénéficie du statut de salarié protégé.

Son licenciement nécessite l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Article L2411-3 du Code du travail.

Cette protection s'applique :

- Pendant toute la durée du mandat
- Pendant 12 mois après la fin du mandat

Toute rupture du contrat sans autorisation est nulle.

DURÉE DU MANDAT

Contrairement aux élus du CSE, le mandat du délégué syndical n'a pas de durée prédéterminée.

Il prend fin :

- Si le syndicat retire sa désignation
- Si le salarié quitte l'entreprise
- Si le syndicat perd sa représentativité

La fin du mandat doit être notifiée formellement.

DIFFÉRENCE ENTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET ÉLU CSE

Le délégué syndical :

- Représente un syndicat
- Négocie les accords collectifs
- Exerce un rôle revendicatif

L' élu du CSE

- Représente l'ensemble des salariés
- Est consulté par l'employeur
- Rend des avis

Le CSE ne négocie pas les accords collectifs en présence d'un délégué syndical.

CAS D'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Si aucun délégué syndical n'est désigné, la négociation collective peut être menée :

- Par des élus du CSE mandatés par un syndicat
- Par des élus non mandatés (dans certaines matières)
- Par un salarié mandaté

Les règles de validité des accords diffèrent selon le cas.

ENJEUX STRATÉGIQUES

Le délégué syndical est un acteur central du dialogue social.

Il conditionne :

- La validité des accords collectifs
- L'équilibre du rapport de force social
- La conduite des négociations obligatoires
- La gestion des transformations organisationnelles

En entreprise de 50 salariés et plus, la présence d'un délégué syndical structure l'ensemble des relations collectives.



LES ACCORDS COLLECTIFS

LES ACCORDS COLLECTIFS

Un accord collectif est un texte négocié entre :

- l'employeur
- et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Il fixe des règles applicables aux salariés sur des sujets comme :

- temps de travail
- rémunération
- télétravail
- GEPP
- égalité professionnelle
- fonctionnement du CSE
- BDESE
- mobilité
- intéressement

 Articles L2221-1 et suivants du Code du travail.

LA HIERARCHIE DES NORMES

Depuis les ordonnances Macron (2017), la hiérarchie des normes a changé.

On distingue 3 blocs :

Bloc 1 : Primauté de la branche

La convention collective prime sur l'accord d'entreprise pour certains thèmes :

- salaires minima
- classifications
- mutualisation des financements paritaires

Bloc 2 : Primauté possible de la branche

La branche peut décider qu'elle prime.

Bloc 3 : Primauté de l'entreprise

Pour tout le reste, l'accord d'entreprise prime, même s'il est moins favorable.

Exemple :

- aménagement du temps de travail
- primes
- organisation du travail

C'est fondamental à comprendre pour le CSE.

RÔLE DU CSE DANS LES ACCORDS COLLECTIFS

Le CSE ne négocie pas les accords (sauf absence de DS).

Mais :

- Il est informé
- Il peut être consulté
- Il peut analyser les impacts

Dans certaines situations :

- Accord GEPP
- Accord télétravail
- Accord temps de travail

Le CSE est indirectement impacté car cela modifie l'organisation.

QUI PEUT NÉGOCIER UN ACCORD COLLECTIF ?

Dans une entreprise ≥ 50 salariés :

La négociation se fait obligatoirement avec des délégués syndicaux (DS) s'il y en a.

📖 Article L2232-12

S'il n'y a pas de DS, il existe des règles spécifiques (élus mandatés, salariés mandatés, etc.).



RÈGLES DE VALIDITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF

On ne signe pas un accord comme on veut. Il y a les accords majoritaires & minoritaires

Dans les entreprises ≥ 50 salariés, la validité des accords collectifs suit les règles suivantes :



ACCORD MAJORITAIRE

Un accord est valide s'il est signé par des syndicats représentant :

Au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

📖 Article L2232-12

C'est la règle du droit commun

ACCORD MINORITAIRE

Un accord signé par des syndicats représentant :

Entre 30 % et 50 %

Il peut devenir valide s'il est approuvé par référendum des salariés à la majorité.

📖 Article L2232-12 al. 2

C'est ce qu'on appelle la procédure de validation par consultation des salariés.

DÉNONCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

L'employeur peut dénoncer un accord.

📖 Article L2261-9

Procédure :

1. Information des syndicats
2. Préavis de 3 mois
3. Période de survie de 12 mois
4. Obligation de négocier un nouvel accord

⚠️ **Pendant la période de survie, l'accord continue de s'appliquer**

DÉPÔT D'UN ACCORD COLLECTIF

Un accord signé doit être :

- Déposé sur la plateforme TéléAccords
- Transmis à la DREETS
- Publié (version anonymisée)

Sinon, il n'est pas opposable.

ACCORDS SPÉCIFIQUES EN ENTREPRISE $\geq$ 50 SALARIÉS

certains accords sont obligatoires à négocier :



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

 Article L2242-1

Thèmes obligatoires :

- rémunération
- égalité professionnelle
- qualité de vie au travail



ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Peut aménager :

- annualisation
- forfait jours
- heures supplémentaires



ACCORD GEPP

(si $\geq$ 300 salariés obligatoire)

 Article L2242-20



ACCORD INTÉRESSEMENT / PARTICIPATION

Participation obligatoire à partir de 50 salariés.

PARTICIPATION (OBLIGATOIRE $\geq$ 50 SALARIÉS)

Article L3322-1

L'entreprise doit mettre en place un dispositif de participation aux bénéfices.

Elle peut le faire :

- par accord collectif
- par décision unilatérale si échec de négociation

RISQUES JURIDIQUES LIÉS AUX ACCORDS

Si l'accord n'est pas valide :

- nullité de l'accord
- rappel de salaires
- contentieux collectif
- risque prud'homal

Un accord mal sécurisé peut coûter très cher.

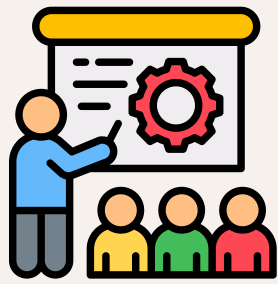


LES BUDGETS

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Minimum légal : 0,20 % de la masse salariale brute
(0,22 % à partir de 2 000 salariés)

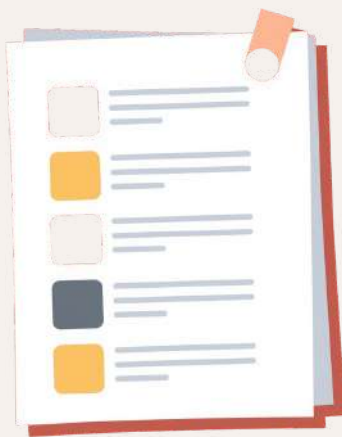
Le budget sert à



FORMATION DES ELUS



RECOURS A DES EXPERTS



FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF

Le budget de fonctionnement ne peut PAS financer les ASC.
⚠ Transfert possible du reliquat vers les ASC sous conditions.

BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLE (ASC)

Chèques cadeaux

Billetterie

Avantages salariés

Activités culturelles

Le budget est négocié ou basé sur les usages antérieurs

BDSE (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES & ENVIRONNEMENTALE

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) est obligatoire dans les entreprises ≥50 salariés. Elle sert de support aux consultations du CSE.

Elle contient notamment :

Investissements

Evolution des effectifs

Egalité pro

Rémunérations

Formation

Données environnementales



NOUVEAUTÉ 2026

1. FIN DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR LES AVANTAGES ASC

2. REVALORISATION DES PLAFONDS URSSAF DES AVANTAGES

Important pour les +50 : comme le budget ASC est obligatoire, il faut maîtriser ces nouveaux seuils pour rester dans la légalité sociale et fiscale.

3. RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS DE CONSULTATION

En 2026, la pratique du dialogue social s'intensifie :

L'employeur est attendu à mieux structurer ses consultations obligatoires, notamment celles concernant :

Politique sociale

Conditions de travail

Egalité professionnelle & salariale

Situation économique & financière

Ce n'est pas une révolution juridique, mais une mise en application plus rigoureuse des consultations déjà prévues par le Code du travail.

4. TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

Une directive européenne doit être transposée dans le droit français d'ici juin 2026.

Elle porte sur :

- des indicateurs renforcés de transparence des salaires,
- des obligations de reporting élargies,
- et une implication accrue du CSE dans les consultations liées à l'égalité salariale.

⚠ Ce n'est pas encore finalisé dans le droit français, mais cela fera partie du cadre légal du CSE en 2026.

5. EGALITE DE TRAITEMENT & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS





© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS