



Comité Social et Économique (CSE) : quelle est la législation ?

Conseils pratiques publié le 01/04/2025, vu 243 fois, Auteur : [Juris Mestra](#)

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent disposer d'un Comité Social et Économique (CSE), conformément aux ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent disposer d'un Comité Social et Économique (CSE), conformément aux ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Cette instance unique regroupe les anciennes institutions représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Elle joue un rôle essentiel dans la représentation des salariés, tant sur le plan économique que social. La législation encadre strictement sa composition, ses missions, son fonctionnement et son financement.

Pour les employeurs comme pour les salariés, bien comprendre le cadre juridique du CSE permet d'éviter les erreurs de procédure et d'assurer une représentation efficace du personnel. Cet article présente les règles clés à connaître sur le CSE, depuis sa définition jusqu'aux obligations liées à sa mise en place, son renouvellement et son budget.

Qu'est-ce qu'un CSE ?

Définition

Le Comité Social et Économique (CSE) constitue l'instance représentative du personnel dans les entreprises. Institué par les articles L.2311-1 et suivants du Code du travail, le CSE remplace les anciennes instances fusionnées dans le cadre des ordonnances de 2017. Il se compose de représentants élus par les salariés et, selon l'effectif de l'entreprise, peut comprendre un secrétaire, un trésorier ainsi qu'un président, généralement l'employeur (source : [Club Employés](#)).

Son importance pour le bien-être des salariés

Le CSE assure de nombreuses missions en matière de dialogue social. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il présente les réclamations individuelles et collectives des salariés à l'employeur et veille au respect du Code du travail.

À partir de 50 salariés, ses prérogatives s'élargissent : il devient un acteur central du fonctionnement économique et social de l'entreprise. Il est informé et consulté sur les questions économiques, les conditions de travail, la formation professionnelle, la politique sociale ou encore l'égalité professionnelle.

Le CSE peut également alerter l'employeur en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité . Il contribue ainsi directement à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Il agit comme un lien structurant entre les salariés et la direction, et participe activement à la cohésion au sein de l'entreprise.

Le seuil de mise en place du comité social et économique

L'article L.2311-2 du Code du travail impose la mise en place du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs. Le seuil s'apprécie selon les modalités fixées à l'article L.1111-2, en prenant en compte l'ensemble des salariés présents, y compris les apprentis et les contrats à durée déterminée.

L'employeur a l'obligation de prendre l'initiative de l'organisation des élections professionnelles. Il doit informer les salariés par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié. En cas de carence, les syndicats peuvent saisir l'inspection du travail, voire le tribunal judiciaire pour obtenir l'organisation forcée des élections. Le non-respect de cette obligation prive l'entreprise d'un interlocuteur légitime sur les sujets sociaux et peut avoir des conséquences en cas de litige prud'homal, notamment sur la validité des procédures de licenciement collectif.

À quelle fréquence renouveler le CSE ?

Le mandat des membres du CSE dure, par principe, quatre ans. Toutefois, un accord collectif ou une convention d'entreprise peut prévoir une durée réduite, sans être inférieure à deux ans, conformément à l'article L.2314-33 du Code du travail.

Le renouvellement doit être anticipé plusieurs mois avant l'échéance pour organiser correctement le processus électoral. Cette anticipation évite une vacance de représentation, susceptible de fragiliser le dialogue social. L'employeur doit lancer la procédure au plus tard 90 jours avant la fin du mandat.

Quel budget ?

Le budget du CSE varie selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale brute. Ce taux est porté à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, comme le prévoit l'article L.2315-61 du Code du travail.

Ce budget finance les activités liées aux consultations, aux expertises économiques, à la formation des élus, à l'achat de matériel, ou encore aux frais courants (logiciels, déplacements, documentation). Il est cumulable d'une année sur l'autre si le CSE en décide ainsi. Par ailleurs, le budget destiné aux activités sociales et culturelles, non obligatoire mais très courant, est fixé

librement par l'entreprise. Il peut permettre le financement d'activités sportives, d'aides aux vacances, de bons d'achat ou de cadeaux pour les salariés.

Une mauvaise gestion ou une confusion entre les deux budgets peut engager la responsabilité civile, voire pénale, des élus du CSE. Une comptabilité séparée et claire est donc indispensable pour garantir la transparence et la conformité.

Le mot de la fin

Le Comité Social et Économique constitue un pilier du dialogue social dans l'entreprise. Il regroupe des fonctions clés de représentation, de consultation et d'action en matière de santé, de conditions de travail et d'organisation économique. Sa mise en place s'inscrit dans une obligation légale strictement encadrée.

Son efficacité dépend de la bonne volonté des parties, de la formation des élus, mais aussi du respect des règles de droit. Pour l'employeur, maîtriser les obligations liées au CSE permet de sécuriser la gestion des ressources humaines. Pour les salariés, il représente une instance d'écoute, de médiation et de participation à la vie collective. Le CSE, lorsqu'il fonctionne correctement, incarne un véritable levier de performance sociale.