

FICHE TECHNIQUE RELATIVE AU COMITE SOCIALE ET ECONOMIQUE (CSE)

I – Préambule :

L'application totale du Droit du travail est récente à Mayotte

L'île de Mayotte est une collectivité française départementale d'outre-mer, dont le statut particulier fait l'objet de dispositions légales différentes de celle de la France métropolitaine dans des domaines comme le droit du travail. Le Code du travail applicable à Mayotte contient des dispositions différentes parfois du Code du travail français, par exemple en ce qui concerne le temps de travail, fixée à 39 heures par semaine.

Il est divisé en 7 livres : les conventions relatives au travail, la réglementation du travail, l'emploi, les groupements professionnels, les conflits du travail, le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail et la formation professionnelle.

A ce titre, l'application réelle du Droit du Travail est récente à Mayotte, elle est apparue le 1^{er} janvier 2018.

En effet, Le [Décret n° 2018-953 du 31 octobre 2018](#) portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, paru au Journal Officiel du 6 novembre 2018 poursuit l'application des dispositions de [l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017](#) portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.

Dès lors, la mise en place et l'organisation des élections des membres du Comité Social et Economique sont également obligatoires pour les entreprises privées mahoraises depuis le 1er janvier 2020 selon la typologie suivante et pour les compétences suivantes selon l'article L 2315-63 du Code du 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.
- 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.

Un espace dédié au dialogue social

Puisque le Comité Social et Economique est la nouvelle instance de dialogue social entre l'employeur et les salariés, les entreprises mahoraises n'échappent pas à cette appellation revisitée ni à la formation des membres élus titulaires aux deux formations obligatoires.

En effet, à Mayotte comme sur tout le territoire français, le rôle du Comité Social et Economique (CSE) est primordial car le mouvement social de 2018 à Mayotte, aussi appelé grève générale de 2018 à Mayotte ou opération « Île morte », s'est traduit par un mouvement social d'envergure et qui dénote toutefois, une capacité des mahorais à se mobiliser pour des revendications précises. Dès lors, il s'avère que le rôle du CSE, pour les mahorais, doit être clarifié afin de proposer aux entreprises les formations obligatoires.

II – Les caractéristiques du Comité Social et Économique

Quels sont les rôles et les missions d'un CSE au sein d'une entreprise privée ?

Le rôle principal d'un CSE est de protéger les salariés concernant la santé, la sécurité, et les conditions de travail.

- Un CSE n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 11 salariés et ses missions dépendent du nombre de salariés que compte l'entreprise.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

- Salaires,
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale,
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte :

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise,
- Danger grave et imminent,
- Risque grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés :

- Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations),
- Établissements publics à caractère industriel et commercial,
- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé ;

Important à noter :

À la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

➤ Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Un CSE doit recueillir et transmettre à l'employeur, les réclamations des employés relatives au droit du travail, à la protection sociale, ainsi qu'aux conventions liées à l'entreprise.

Il a également le pouvoir de saisir l'inspection du travail.

Il doit mener des enquêtes, promouvoir la prévention des risques professionnels concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que les maladies et les accidents professionnels.

➤ Si l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés :

Un CSE se voit attribuer des missions supplémentaires, telles que d'assurer une expression collective des employés par rapport à la gestion et à l'évolution économique de l'entreprise, et par rapport à la formation professionnelle, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Le CSE doit également être informé et consulté sur les questions de gestion et d'organisation de l'entreprise (situation financière de l'entreprise, condition de travail, introduction de nouvelles technologies...).

Il est aussi chargé d'organiser des activités sociales et culturelles et de désigner un référent harcèlement pour informer et accompagner les employés en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste.

Quand et comment sont organisées les élections du CSE ?

L'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

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 électeur aux élections du CSE ?

Pour être électeur, il faut remplir les **3 critères** suivants :

- Être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1er tour du scrutin,
- Être âgé d'au moins 16 ans,
- Jouir de ses droits civiques ;

Important à noter :

Pour les salariés mis à disposition : Prêt d'un salarié, avec son accord, dans une autre entreprise pour une durée déterminée qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Qui peut se présenter à l'élection du CSE ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans,
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins,
- Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent, descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère, sœur et allié : Personnes liées par des liens résultant du mariage et non du sang (par exemple, beau-frère belle-mère) au même degré de l'employeur,
- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu ;

Important à noter :

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises peuvent se présenter à l'élection dans une seule entreprise. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Quelle est la durée du mandat d'un membre du CSE ?

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quelle est la composition du CSE ?

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2

Important à noter :

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Quels sont les moyens du CSE ?

▪ Local et panneau d'affichage

L'employeur met à disposition du CSE un local et un panneau d'affichage.

▪ Budget

Le CSE ne dispose d'aucun budget.

▪ Réunions mensuelles

L'employeur doit convoquer les membres du CSE au moins 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.

Les suppléants participent aux réunions en l'absence des titulaires.

Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise avant la réunion.

L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites dans un registre spécifique.

Ce registre est ouvert par l'employeur et doit être tenu à la disposition des personnes suivantes :

- Salariés de l'entreprise pendant 1 jour ouvrable tous les 15 jours et en dehors du temps de travail,
- Inspecteur du travail,
- Membres du CSE ;

▪ Heures de délégation

Les membres du CSE ont besoin d'heures pour représenter les salariés et/ou mener à bien leurs missions. Ces heures de délégation sont utilisées sur leurs heures de travail et sont payées normalement.

Nombre d'heures de délégation par effectif de l'entreprise :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation mensuel
11 à 24 salariés	1	10	10
25 à 49	2	10	20

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 10 heures de délégation par mois.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail.

Il n'est pas déduit de ce crédit d'heures de délégation.

Formation

Les membres du CSE (titulaire et suppléant) bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La formation est d'une durée de :

- 5 jours lors de leur 1er mandat,
- 3 jours en cas de renouvellement de leur mandat.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail.

Le salarié est rémunéré par l'employeur.

Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur. Cette formation peut être également financée par l'OPCO : Opérateur de compétences.

Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel.

Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Contact :

FORMA+ Consulting

6, Rue Des Vétivers 1 Cavani - 97600 Mamoudzou, Mayotte

Tél. : 06 92 94 69 70 - E-Mail : contact@formaplusty.fr - www.formaplusty.fr

SIRET : 829 727 478 000 10 -

APE : 8559A - N° DA DIECCTE : 06973138297

