

Article L2311-2 du Code du travail - Attributions générales du CSE

Date de mise à jour : 16 Novembre 2022

Notre analyse

Les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel ont été réorganisées par l'ordonnance 2017-1386 du 22 Septembre 2017, avec la création du comité social et économique (CSE) : les trois anciennes instances, le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) voient leurs missions respectives fusionner et se réorganiser au sein d'une instance unique, le CSE. Celui-ci doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises d'au-moins onze salariés ; cette mise en place n'est obligatoire que si cet effectif de onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Un CSE est mis en place dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins onze salariés.

Les modalités de calcul des effectifs propres à déterminer si le CSE doit être mis en place sont les suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile doivent être pris en compte ; les salariés en contrat à durée déterminé, en contrat intermittent et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et ce depuis plus d'un an, et les salariés temporaires sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze derniers mois. Toutefois, les salariés titulaires en contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, par exemple en cas de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation. Les salariés à temps partiel, quel que soit la nature de leur contrat, sont pris en compte en divisant la somme totale des heures inscrites dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte des salariés permanents de cette entreprise, conformément aux règles décrites ci-dessus, et des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L2311-2 du Code du travail - Attributions générales du CSE

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



CSE : Prérrogatives en
santé, sécurité et
conditions de travail

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Le Comité Social et
Economique

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Santé et sécurité au travail
: le rôle du CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Les 10 points clés à
connaître sur le CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)