

Traité de droit social et opérationnel du Comité Social et Économique : La bible juridique et stratégique de l'instance unique

La restructuration du paysage de la représentation du personnel en France a connu un tournant historique avec la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.¹ Cet acte législatif a opéré une fusion sans précédent des institutions représentatives du personnel (IRP), à savoir les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), au profit d'une instance unique : le Comité Social et Économique (CSE).³ Cette réforme, au-delà de la simple simplification structurelle, visait à globaliser l'approche des enjeux économiques, sociaux et environnementaux au sein de l'entreprise, tout en offrant une plus grande souplesse de négociation aux acteurs sociaux.⁵ Le présent rapport constitue une analyse exhaustive et systémique du corpus législatif régissant le CSE, structuré comme un référentiel complet destiné à servir de base de connaissance pour un système d'intelligence artificielle spécialisé en droit du travail.

Architecture légale et seuils d'assujettissement

La mise en place du Comité Social et Économique est une obligation impérative pour toutes les entreprises de droit privé, ainsi que pour les établissements publics à caractère industriel et commercial, dès lors que l'effectif atteint au moins onze salariés pendant une durée de douze mois consécutifs.¹ Cette condition de temporalité est fondamentale pour assurer une stabilité à la représentation du personnel et éviter que des fluctuations temporaires de l'activité n'entraînent des créations ou suppressions intempestives de comités.⁶

La législation française établit une distinction nette entre deux régimes de fonctionnement du CSE, articulés autour du seuil critique des cinquante salariés.¹ Dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés, les attributions du CSE sont principalement calquées sur celles des anciens délégués du personnel.⁶ À partir de cinquante salariés, l'instance se voit dotée de la personnalité civile et de prérogatives élargies, héritant des compétences économiques des anciens comités d'entreprise et des missions de santé-sécurité des anciens CHSCT.⁴

Méthodologie du calcul des effectifs

Le calcul de l'effectif, acte déclencheur de l'obligation de mise en place, est régi par les articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.⁸ La notion centrale est celle de l'Équivalent Temps Plein (ETP), qui permet de pondérer la présence des salariés en fonction de leur temps de travail et de la nature de leur contrat.⁸ L'exactitude de ce décompte est cruciale car elle

détermine non seulement l'obligation de créer le CSE, mais aussi le nombre de sièges à pourvoir et le volume d'heures de délégation attribué aux élus.⁹

Catégorie de salarié	Modalité de prise en compte dans l'effectif	Justification légale et exclusion
Salarié en CDI à temps plein	1 unité (1 ETP)	Présence intégrale, y compris durant les suspensions de contrat (maladie, maternité) ⁸
Salarié en CDI à temps partiel	Prorata du temps de travail	Somme des durées de travail inscrites aux contrats divisée par la durée légale ou conventionnelle ¹⁰
Salarié en CDD et Intérimaire	Prorata du temps de présence sur les 12 derniers mois	Exclus s'ils remplacent un salarié absent ⁸
Travailleur à domicile	1 unité (1 ETP)	Assimilé à un CDI temps plein selon les spécificités du Code du travail ¹¹
Salarié mis à disposition (MAD)	Prorata si présence > 1 an	Doivent être présents dans les locaux pour être comptabilisés dans l'entreprise utilisatrice ⁹

L'analyse de ces règles révèle que l'employeur doit effectuer un suivi mensuel de ses effectifs moyens. Si l'effectif tombe sous le seuil de onze salariés pendant au moins douze mois consécutifs à la fin du mandat des élus, le CSE n'est pas renouvelé, entraînant la disparition de la représentation institutionnalisée du personnel jusqu'à un éventuel franchissement futur du seuil.⁶

Le processus électoral : Du déclenchement à la proclamation

L'organisation des élections est une responsabilité patronale dont le non-respect peut être sanctionné au titre du délit d'entrave.¹² Le cycle électoral complet s'étire généralement sur une période de quatre-vingt-dix jours, jalonnée d'étapes de concertation et de formalités administratives strictes.¹⁴

La phase préparatoire et l'information du personnel

Le processus débute par une information collective adressée à l'ensemble des salariés.⁵ Cette notification doit préciser la date envisagée pour le premier tour de scrutin, qui doit avoir lieu au plus tard le quatre-vingt-dixième jour suivant l'annonce.¹⁵ En parallèle, l'employeur est tenu d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le Protocole d'Accord Préelectoral (PAP) et à établir leurs listes de candidats.¹⁶

L'invitation des syndicats obéit à une hiérarchie précise : l'employeur doit inviter par courrier

les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que ceux ayant constitué une section syndicale.¹⁷ Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel doivent également être sollicités. Pour les autres syndicats respectant les critères de valeurs républicaines et d'indépendance, une invitation par tout moyen est admise.¹⁷ Un décret récent du 6 juin 2024 a renforcé le formalisme de ces invitations, imposant désormais l'inclusion de mentions obligatoires telles que le nom de l'employeur, l'adresse du siège, l'identifiant de la convention collective applicable (IDCC) ainsi que les détails temporels et spatiaux de la première réunion de négociation.¹⁸

La négociation du Protocole d'Accord Préelectoral (PAP)

Le PAP est le document contractuel qui régit l'organisation technique du scrutin. Il doit impérativement traiter de la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux et de la répartition du personnel au sein de ces collèges.¹⁷ La validité de cet accord est soumise à une double majorité : il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, et ces organisations signataires doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.¹⁷

Certaines clauses du PAP requièrent toutefois l'unanimité des signataires, notamment lorsqu'il s'agit de modifier le nombre de collèges électoraux ou d'organiser le scrutin en dehors du temps de travail.¹⁷ En cas de carence syndicale (absence de réponse des syndicats à l'invitation de négocier), l'employeur peut fixer unilatéralement les modalités du scrutin, sous réserve de respecter les dispositions légales supplétives.⁹

Électorat, Éligibilité et Mixité Proportionnelle

La légitimité du CSE repose sur la qualité de son corps électoral. Est électeur tout salarié âgé de seize ans révolus, ayant une ancienneté de trois mois dans l'entreprise et jouissant de ses droits civiques.¹⁵ L'éligibilité, quant à elle, impose d'être électeur, d'avoir au moins dix-huit ans, de justifier d'un an d'ancienneté et de ne pas avoir de lien de parenté direct avec l'employeur.⁵ Une innovation majeure du droit électoral français est l'obligation de mixité proportionnelle des listes. Pour chaque collège électoral, les listes de candidats (titulaires et suppléants) doivent comporter une proportion de femmes et d'hommes correspondant à la part de chaque sexe dans le collège concerné.¹⁷ Un déséquilibre non justifié dans la composition de la liste peut entraîner l'annulation de l'élection de l'élu surnuméraire par le tribunal judiciaire.¹⁷

Déroulement du scrutin et proclamation

Le vote peut être organisé par bulletin secret sous enveloppe (vote physique), par correspondance ou par voie électronique, selon ce qui a été défini dans le PAP.¹⁵ Le premier tour est réservé aux listes présentées par les organisations syndicales.¹⁴ Un second tour doit être organisé dans un délai maximum de quinze jours si le quorum (cinquante pour cent des électeurs inscrits ayant voté) n'est pas atteint au premier tour, s'il n'y a pas eu de candidatures syndicales, ou s'il reste des sièges vacants.¹⁴

À l'issue du dépouillement, les résultats sont proclamés par le bureau de vote et consignés

dans des procès-verbaux (PV) Cerfa.¹⁴ Ces PV doivent être transmis dans les quinze jours au Centre de Traitement des Élections Professionnelles (CTEP) et aux organisations syndicales ayant participé au processus.¹⁴ En cas d'absence totale de candidatures à l'issue du second tour, un PV de carence est établi, ce qui libère l'employeur de ses obligations de réunion pour la durée du mandat théorique (quatre ans), sauf demande de nouvelles élections par un salarié ou un syndicat après un délai de six mois.¹²

Gouvernance et structure opérationnelle du CSE

Une fois élu, le CSE doit structurer sa gouvernance interne pour assurer son fonctionnement régulier. L'instance est composée de l'employeur (Président) et d'une délégation du personnel comprenant un nombre égal de membres titulaires et suppléants.⁶

La Présidence : Pilotage et limites du pouvoir

L'employeur, ou son représentant dûment mandaté, assume de plein droit la présidence du CSE.⁷ Son rôle est de convoquer les membres, de présider les débats et de veiller au respect de l'ordre du jour.²⁶ Il peut se faire assister de trois collaborateurs ayant voix consultative dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.⁷

Le droit de vote du président est strictement encadré pour préserver l'indépendance de la délégation du personnel. En vertu de l'article L. 2315-32, le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les élus en tant que délégation du personnel, notamment lors des consultations récurrentes ou sur des projets de licenciement.²³ En revanche, il dispose d'un droit de vote sur les questions relatives au fonctionnement interne du comité, comme l'adoption du règlement intérieur ou la désignation du secrétaire et du trésorier.³⁰ La voix du président n'est jamais prépondérante ; en cas d'égalité des voix lors d'un vote où il participe, la résolution n'est pas adoptée.³¹

Le Bureau : Secrétaire et Trésorier

La désignation d'un secrétaire et d'un trésorier est une obligation légale dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.⁷ Ils sont élus parmi les membres titulaires de la délégation du personnel lors de la première réunion du comité.³⁰

Fonction au Bureau	Missions principales et responsabilités	Prérogatives légales
Secrétaire du CSE	Coordination administrative, rédaction des PV, établissement conjoint de l'ordre du jour avec le président ²⁶	Interlocuteur officiel de l'employeur, garant de la mémoire des débats et du suivi des décisions ³⁰
Trésorier du CSE	Gestion comptable et financière, tenue des budgets (AEP et ASC), transparence	Signature des chèques, classement des justificatifs, présentation du rapport annuel

financière ²⁶	de gestion ²⁶
--------------------------	--------------------------

Il est admis qu'un même élu puisse cumuler les fonctions de secrétaire et de trésorier, bien que cette pratique soit déconseillée pour des raisons de charge de travail et de contrôle interne.³² Le règlement intérieur peut prévoir la désignation d'adjoints pour pallier les absences des titulaires de ces fonctions.³²

Les membres suppléants et les représentants syndicaux

Le rôle des suppléants a été significativement restreint par la réforme de 2017. Contrairement à l'ancien régime, les suppléants ne siègent aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.⁵ L'employeur est toutefois tenu de les convoquer et de leur transmettre l'ordre du jour afin qu'ils soient en mesure de remplacer un titulaire au pied levé si nécessaire.¹³ Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE (RS au CSE).²⁵ Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, ce rôle est dévolu de plein droit au délégué syndical.⁵ Le RS assiste aux séances avec voix consultative : il participe aux échanges mais ne vote jamais sur les résolutions.²⁵

Fonctionnement et animation de l'instance

Le CSE fonctionne par cycles de réunions ordinaires, dont la fréquence est fixée par accord ou par les dispositions supplétives du Code du travail. En l'absence d'accord, le rythme est mensuel pour les entreprises d'au moins trois cents salariés et bimestriel pour celles de moins de trois cents salariés.⁵

L'ordre du jour : Un acte de co-construction

L'ordre du jour est l'élément central de chaque réunion. Il doit être établi conjointement par le président et le secrétaire.¹³ Ce principe de "fixation conjointe" (article L. 2315-29) interdit à l'employeur de décider seul des sujets qui seront débattus, sauf lorsqu'il s'agit de consultations rendues obligatoires par la loi ou par un accord collectif.³⁶ Dans ces cas précis, l'un ou l'autre peut inscrire un point unilatéralement à l'ordre du jour si l'autre partie s'y oppose.¹³

L'ordre du jour doit être communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent de prévention de la sécurité sociale (CARSAT) au moins trois jours avant la séance.¹³ Ce délai est porté à huit jours pour les réunions du CSE Central d'entreprise.¹³

Les réunions extraordinaires et le droit d'alerte

Le CSE peut être réuni de manière exceptionnelle en dehors de son calendrier ordinaire. Ces réunions peuvent être convoquées par l'employeur ou à la demande de la majorité des membres titulaires.⁷ Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, une réunion extraordinaire doit être organisée à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande motivée de deux membres du

comité sur des sujets relevant de la SSCT.²⁷

Le CSE dispose également de prérogatives d'alerte. Si un élu constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (ex: harcèlement sexuel ou moral), il peut saisir l'employeur qui doit immédiatement procéder à une enquête conjointe.⁶ D'autres alertes existent en cas de danger grave et imminent (DGI), de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, ou de préoccupations majeures sur la situation économique de l'entreprise.⁶

Le Procès-Verbal (PV) et le Règlement Intérieur

Le procès-verbal des réunions est établi sous la responsabilité exclusive du secrétaire.³³ Il contient le compte rendu des échanges ainsi que les votes et les avis motivés du comité.³⁸ Le délai de transmission du PV à l'employeur et aux membres est fixé par accord, ou à défaut, à quinze jours après la réunion.³⁸ Le PV peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise selon les modalités prévues par le règlement intérieur.³⁸

Le règlement intérieur du CSE est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.³⁸ Il définit les modalités de fonctionnement du comité et ses rapports avec les salariés.³⁸ Il ne peut toutefois pas imposer à l'employeur des obligations allant au-delà de la loi sans son accord exprès (ex: financement supplémentaire ou présence d'invités permanents).³⁸

Les budgets du CSE : Gestion et dualité

Le CSE (à partir de 50 salariés) est doté de deux budgets distincts qu'il doit gérer de manière étanche : le budget de fonctionnement et le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC).²⁶

Le budget de fonctionnement (AEP)

Ce budget permet au comité d'exercer ses attributions économiques et professionnelles en toute indépendance. L'employeur verse une subvention annuelle dont le montant est fixé par le Code du travail⁴¹ :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés.
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Ce budget finance les frais courants du comité (documentation, fournitures, téléphone), les formations économiques des élus, les recours à des experts (pour la part incombant au CSE) et les frais de déplacement liés à l'exercice du mandat.⁴²

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Le budget ASC est destiné au financement des avantages sociaux pour les salariés (billetterie, voyages, chèques-vacances, aides aux familles).³⁴ Son montant est généralement fixé par accord d'entreprise.⁴¹ À défaut d'accord, il est calculé selon un rapport contribution/masse salariale qui ne peut être inférieur à celui de l'année précédente.⁴¹

Le transfert d'excédent (La règle des 10 %)

La loi autorise un assouplissement à la séparation stricte des deux budgets par le biais d'un transfert d'excédent annuel. Le CSE peut décider, par une délibération en réunion plénière, de transférer jusqu'à 10 % de son excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC, ou inversement.⁴² L'excédent correspond au solde positif à la clôture de l'exercice après déduction de toutes les dépenses engagées durant l'année.⁴² Ce transfert doit être explicitement mentionné dans les comptes annuels et le rapport d'activité du comité.⁴¹

Flux financier	Limite légale	Condition de validité	Implication comptable
Transfert Fonctionnement vers ASC	10% de l'excédent annuel	Vote à la majorité des présents ⁴³	Inscription obligatoire au rapport de gestion ⁴¹
Transfert ASC vers Fonctionnement	10% de l'excédent annuel	En cas de reliquat budgétaire ⁴⁵	Inscription aux comptes annuels ⁴⁵
Don à des associations	10% de l'excédent ASC	Délibération des élus ⁴⁵	Respect des seuils URSSAF

Missions, Attributions et Consultations

Les compétences du CSE sont modulées selon la taille de l'entreprise. Si les structures de moins de 50 salariés se concentrent sur la présentation des réclamations individuelles et collectives, les comités des entreprises de plus de 50 salariés disposent de prérogatives d'information et de consultation sur la marche générale de l'entreprise.⁴

Les consultations récurrentes obligatoires

Le CSE doit être consulté annuellement sur trois thématiques majeures qui structurent le dialogue social économique⁴⁶ :

1. **Les orientations stratégiques de l'entreprise** : Le comité rend un avis sur les choix de développement, la gestion des emplois et des compétences (GPEC) et les conséquences environnementales de l'activité.⁴⁶
2. **La situation économique et financière** : Cette consultation porte sur l'examen des comptes annuels, l'affectation des bénéfices et la politique de recherche et développement.¹
3. **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** : Le comité analyse l'évolution de l'emploi, les programmes de formation, les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la santé.⁴⁷

Lors de ces consultations, l'employeur doit fournir des informations précises et écrites, généralement via la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE).¹⁵ Un accord peut toutefois porter la périodicité de ces consultations à trois ans au maximum.⁴⁷

Les consultations ponctuelles

Au-delà du calendrier récurrent, l'employeur doit informer et consulter le CSE préalablement à toute décision importante concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.¹ Sont notamment concernés les projets de restructuration, les compressions d'effectifs (PSE), les modifications de l'organisation juridique (fusion, cession), ou l'introduction de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail.¹

Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

Le CSE procède à des inspections régulières des lieux de travail et réalise des enquêtes après tout accident du travail ou maladie professionnelle.¹ Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (ou sur décision de l'inspecteur du travail pour les risques spécifiques), une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) doit être mise en place.³⁹ Elle prépare les travaux du CSE sur les questions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, mais elle n'a pas de voix délibérative propre et ne peut pas décider seule du recours à un expert.³⁹

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

La BDESE est l'outil central de partage d'informations entre l'employeur et les élus. Elle est obligatoire dès lors que l'entreprise atteint cinquante salariés.⁵⁰

Contenu et supports

L'architecture de la BDESE peut être négociée par accord. En l'absence d'accord, son contenu est fixé par le Code du travail (articles R. 2312-8 et suivants) et varie selon que l'entreprise compte plus ou moins trois cents salariés.⁵¹ Elle s'articule autour de plusieurs piliers : investissements, égalité professionnelle, fonds propres et endettement, rémunération des salariés et des dirigeants, flux financiers, transferts commerciaux et environnement.⁵¹ Le volet environnemental, issu de la loi Climat et Résilience (2021), impose de détailler les conséquences environnementales de l'activité, notamment en matière de pollution, d'économie circulaire et de changement climatique (émissions de gaz à effet de serre).⁵¹ Pour les entreprises de plus de trois cents salariés, le support informatique est impératif.⁵¹

Mise à jour et délais

L'employeur a l'obligation de maintenir la BDESE à jour. Pour les entreprises de moins de trois cents salariés, la mise à jour s'effectue au moins tous les deux mois, et mensuellement pour les plus grandes structures.⁵⁰ La base doit présenter une perspective sur six ans : les deux années précédentes, l'année en cours et les projections sur les trois années suivantes.⁵¹ La notification de mise à jour aux membres du comité vaut communication des rapports et informations nécessaires aux consultations.¹⁵

Recours à l'expertise et formation des élus

Pour éclairer ses décisions et analyser des dossiers complexes, le CSE peut s'adoindre les services d'experts habilités ou certifiés.⁵⁵

Le financement des expertises

Le régime de financement dépend de la nature de la mission⁵⁶ :

- **Prise en charge à 100 % par l'employeur** : Consultations sur la situation économique et financière, la politique sociale, les projets de licenciement collectif (PSE) et en cas de risque grave identifié.⁵⁶
- **Cofinancement (80 % employeur / 20 % CSE sur son budget de fonctionnement)** : Consultation sur les orientations stratégiques et les projets importants modifiant les conditions de travail ou de santé.⁵⁶

Il existe également des expertises "libres" (ex: audit des comptes du CSE ou préparation de travaux internes) qui sont intégralement financées par le budget de fonctionnement du comité.⁵⁷

Droits à la formation

Tous les élus titulaires et suppléants bénéficient de formations nécessaires à l'exercice de leurs missions, financées par l'employeur⁵ :

- **Formation SSCT** : Une formation de cinq jours est prévue lors de la première désignation. En cas de renouvellement, elle est de trois jours (portée à cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de plus de trois cents salariés).⁶⁰
- **Formation économique** : Réservée aux membres titulaires des entreprises de plus de cinquante salariés, elle est d'une durée maximale de cinq jours et financée sur le budget de fonctionnement du CSE.⁶¹

Ces formations doivent être dispensées par des organismes agréés figurant sur des listes établies par arrêté ministériel ou préfectoral.⁶⁰ Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne peut être imputé sur les heures de délégation.⁶¹

Synthèse stratégique pour l'assistant IA

Le Comité Social et Économique constitue le pivot du dialogue social moderne en France. Sa gestion exige une rigueur juridique absolue, tant dans les phases de mise en place (calcul des ETP, respect du calendrier électoral, mixité des listes) que dans son fonctionnement quotidien (pilotage conjoint de l'ordre du jour, gestion étanche des budgets, mise à jour de la BDESE). Pour un assistant virtuel, les points de vigilance majeurs résident dans la distinction des seuils (11, 50, 300 salariés), les règles spécifiques du droit de vote du président et les délais impératifs de communication des documents. La compréhension des mécanismes d'expertise et de consultation récurrente est également cruciale pour assurer la conformité des processus de décision de l'employeur. Ce corpus législatif forme un écosystème interdépendant où chaque formalité (PV, Cerfa, invitation syndicale) assure la validité des

actes et la protection des droits des salariés.

Sources des citations

1. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales - Légifrance, consulté le février 8, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035607348>
2. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales - Légifrance, consulté le février 8, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607348>
3. Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales - Vie publique, consulté le février 8, 2026, <https://www.vie-publique.fr/loi/20476-ordonnance-nouvelle-organisation-du-dialogue-social-et-economique-dans-l>
4. Ordonnances Macron : qu'est ce qui change - Lamy Liaisons Académie, consulté le février 8, 2026, <https://formation.lamy-liaisons.fr/lamy/articles/ordonnances-macron-qu-est-ce-qui-change>
5. CSE : zoom sur le Comité Social et Économique (CSE) - Pluxee, consulté le février 8, 2026, <https://www.pluxee.fr/blog/cse-guide-complet/>
6. Comité social et économique (CSE) - Service Public, consulté le février 8, 2026, <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34474>
7. Chapitre V : Fonctionnement (Articles L2315-1 à L2315-95) - Légifrance, consulté le février 8, 2026, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177949/
8. Comment calculer les effectifs d'une entreprise ? | Service Public Entreprendre, consulté le février 8, 2026, <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F24332>
9. Calcul des effectifs élections CSE pour bien mettre en place un CSE - Leeto, consulté le février 8, 2026, <https://www.leeto.co/blog/calculer-ses-effectifs-pour-les-elections-du-cse>
10. Renouvellement du CSE : comment calculer son effectif (ETP) et le nombre de siège à pourvoir - LégiSocial, consulté le février 8, 2026, <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/5695-renouvellement-cse-comment-calculer-effectif-etp-nombre-siege-pourvoir.html>
11. Effectifs de l'entreprise : quelles sont les modalités de décompte ? - Actualité - INRS, consulté le février 8, 2026, <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/effectifs-entreprise-modalites-decompte.html>
12. Comité social et économique : comment mettre en place ou renouveler son CSE ? | Anact, consulté le février 8, 2026,

<https://www.anact.fr/comite-social-et-economique-comment-mettre-en-place-ou-renouveler-son-cse>

13. Ordre du jour des réunions CSE : qui rédige ? - Juritravail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.juritravail.com/Actualite/ordre-du-jour-du-cse-qui-le-redige/Id/312964>
14. Calendrier des élections CSE en 10 étapes clés - KERCIA, consulté le février 8, 2026, <https://www.kercia.com/calendrier-des-elections-cse-en-10-etapes-cles>
15. Élection du CSE : comment les organiser - Boutique Lamy Liaisons, consulté le février 8, 2026,
<https://boutique.lamy-liaisons.fr/ressources/election-du-cse-comment-les-organiser.html>
16. Calendrier élections CSE : étapes, délais & modèles - Juritravail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.juritravail.com/Actualite/calendrier-des-elections-cse-la-marche-a-suivre/Id/311914>
17. Élections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus, consulté le février 8, 2026, <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23513>
18. Elections du CSE : les nouvelles mentions devant figurant dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral - Editions Tissot, consulté le février 8, 2026,
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/elections-du-cse-les-nouvelles-mentions-devant-figurant-dans-linvitation-a-negocier-le-protocole-daccord-preelectoral>
19. Décret n° 2024-514 du 6 juin 2024 relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral - Légifrance, consulté le février 8, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049665808>
20. Ce qui change | Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral : de nouvelles mentions obligatoires, consulté le février 8, 2026,
<https://www.flchygrange.fr/articles/ce-qui-change-invitation-negocier-protocole-accord-preelectoral-nouvelles-mentions-obligatoires-17402.htm>
21. Protocole d'Accord Préélectoral Comité Social et Economique - DREETS Bretagne, consulté le février 8, 2026,
https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/trame_protocole_d_accord_cse_-_entrep_25_a_49_sal_-_morbihan.pdf
22. Élections CSE : Calendrier, Protocole, Listes, Prise de poste - Leeto, consulté le février 8, 2026,
<https://www.leeto.co/guide-cse/les-etapes-des-elections-professionnelles>
23. Fonctionnement juridique et responsabilités du CSE - MAIF, consulté le février 8, 2026,
<https://www.maif.fr/associationsetcollectivites/cse/guides/fonctionnement-juridique>
24. Calendrier élections CSE : modèle de rétroplanning légal à suivre - Voteer, consulté le février 8, 2026,
<https://www.voteer.com/fr/blog/calendrier-elections-cse>

25. Section 1 : Composition (Articles L2314-1 à L2314-3) - Légifrance, consulté le février 8, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035651195/>
26. Trésorier du CSE : missions, responsabilités et obligations - Boutique Lamy Liaisons, consulté le février 8, 2026, <https://boutique.lamy-liaisons.fr/ressources/tresorier-du-cse-missions-responsabilites-et-obligations.html>
27. Comment se déroulent les réunions du comité social et économique (CSE) ? | Service Public, consulté le février 8, 2026, <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F33778>
28. Qui peut assister aux réunions du CSE ? On fait le point - Juritravail, consulté le février 8, 2026, <https://www.juritravail.com/Actualite/reunions-du-cse-qui-participe/Id/261094>
29. Sous-section 4 : Votes et délibérations (Articles L2315-32 à L2315-33) - Légifrance, consulté le février 8, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035624867>
30. Désignation du secrétaire CSE et du trésorier du CSE et leur rôle - Juritravail, consulté le février 8, 2026, <https://www.juritravail.com/Actualite/elections-du-secretaire-et-tresorier-du-cse-comment-les-designer-et-quelle-est-leur-mission/Id/203381>
31. Votes - Cairn.info, Droit et Administration, consulté le février 8, 2026, <https://droit.cairn.info/le-cse-dans-tous-ses-etats--9782708254411-page-294?lang=fr>
32. CSE : Ai-je le droit de cumuler les fonctions de secrétaire et de trésorier du CSE ? | Éditions Tissot, consulté le février 8, 2026, <https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/cse-ai-je-e-droit-de-cumuler-les-fonctions-de-secretaire-et-de-tresorier-du-cse>
33. Fiche pratique : Quel est le rôle du secrétaire du CSE, consulté le février 8, 2026, <https://www.solutions-cse.org/mag-cse/fiches-pratiques/role-secretaire-cse>
34. Trésorier du CSE : son rôle, ses missions et responsabilités - illicado Pro, consulté le février 8, 2026, <https://pro.illicado.com/blog/cse/tresorier-cse-role-missions-designation-et-responsabilites-expliques-simplement/>
35. Réunion CSE Obligatoire, Nombres & Organisation (2025) - CSE-guide.fr, consulté le février 8, 2026, <https://www.cse-guide.fr/le-comite-social-et-economique-cse/reunion-cse/>
36. L'ordre du jour des réunions du CSE - Avocat, consulté le février 8, 2026, <https://www.vincent-costeux.fr/ordre-du-jour-cse/>
37. CSE : Ai-je le droit d'exiger la fidèle retranscription de ma question dans l'ordre du jour, consulté le février 8, 2026, <https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/cse-ai-je-e-droit-de-exiger-la-fidele-retranscription-de-ma-question-dans-lordre-du-jour>
38. Fonctionnement du CSE - INRS, consulté le février 8, 2026, <https://www.inrs.fr/CSE/tout-savoir-sur-le-cse/cse/cse-fonctionnement.html>
39. Guide CSE 2025 : tout savoir sur son fonctionnement et missions, consulté le février 8, 2026, <https://formationscse.com/guide-complet-cse/missions/>

40. Comment rédiger un ordre du jour conforme et efficace pour les réunions du CSE
 - Leeto, consulté le février 8, 2026,
<https://www.leeto.co/blog/lordre-du-jour-des-reunions-cse>
41. CSE : Ai-je le droit de transférer une partie du budget de fonctionnement vers le budget dédié aux ASC ? | Éditions Tissot, consulté le février 8, 2026,
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/cse-ai-je-e-droit-de-transferer-une-partie-du-budget-de-fonctionnement-vers-le-budget-dedie-aux-activites-sociales-et-culturelles>
42. Transfert de 10% des budgets du CSE (10% du résultat net) - Soxia, consulté le février 8, 2026,
<https://www.soxia.com/budgets-cse-fonctionnement-savoir-les-utiliser/>
43. Budget fonctionnement CSE : calcul, montant, subventions - Juritravail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.juritravail.com/Actualite/budget-de-fonctionnement-cse-montant-calcul-asc/Id/282004>
44. Comment utiliser légalement le budget de fonctionnement du CSE - Boutique Lamy Liaisons, consulté le février 8, 2026,
<https://boutique.lamy-liaisons.fr/ressources/comment-utiliser-legalement-le-budget-de-fonctionnement-du-cse.html>
45. Comment fonctionne le transfert de budget du CSE ? | Pluxee, consulté le février 8, 2026, <https://www.pluxee.fr/blog/transfert-de-budget-cse/>
46. Titre Ier : Comité social et économique (Articles L2311-1 à L2317-2) - Légifrance, consulté le février 8, 2026,
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_Ic/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160739/
47. L'information et la consultation du CSE | Travail-emploi.gouv.fr, consulté le février 8, 2026, <https://travail-emploi.gouv.fr/linformation-et-la-consultation-du-cse>
48. Consultations obligatoires du CSE : calendrier et règles - Juritravail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.juritravail.com/Actualite/consultation-obligatoire-du-cse-tout-savoir/Id/132831>
49. Consultations Obligatoires du CSE en 2026 : tout savoir ! - Culture RH, consulté le février 8, 2026, <https://culture-rh.com/consultations-obligatoires-cse/>
50. Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), consulté le février 8, 2026, <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F32193>
51. BDESE : tout savoir pour mon entreprise - Carbo, consulté le février 8, 2026,
<https://www.hellocarbo.com/blog/calculer/bdese/>
52. La BDESE pour les entreprises de moins de 300 salariés - CCI, consulté le février 8, 2026,
<https://www.cci.fr/actualites/la-bdese-pour-les-entreprises-de-moins-de-300-salaries>
53. BDESE : un décret précise les indicateurs environnementaux - ANDRH, consulté le février 8, 2026,
<https://www.andrh.fr/article/bdese-un-decret-precise-les-indicateurs-environnementaux>

54. BDESE : quelles informations devez-vous recevoir en 2026 et à quelle date - Editions Tissot, consulté le février 8, 2026,
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/bdese-quelles-informations-devez-vous-recevoir-et-aquelle-date>
55. Qui finance l'expertise CSE ? - Espace CSSCT, consulté le février 8, 2026,
<https://www.espace-cssct.fr/expertise-cse/financement-expertise-cse>
56. Le recours à un expert par le CSE. Par Franck Le Louedec, Consultant., consulté le février 8, 2026,
<https://www.village-justice.com/articles/recours-expert-par-cse.53710.html>
57. Expertise CSE | Liste obligatoire, Délai & Cabinet (2025), consulté le février 8, 2026, <https://www.cse-guide.fr/le-comite-social-et-economique-cse/expert-cse/>
58. L'expertise du CSE sur l'accord de participation est intégralement financée par l'employeur, consulté le février 8, 2026,
<https://www.voltaire-avocats.com/fr/lexpertise-du-cse-sur-laccord-de-participation-est-integralement-financee-par-lemployeur/>
59. L'expertise CSE pour projet important modifiant les conditions de travail - Groupe LeGrand, consulté le février 8, 2026,
<https://www.groupe-legrand.com/ssct/projets-modifiant-conditions-travail/>
60. Que dit la loi sur la formation CSE obligatoire ? - Propuls' : Votre partenaire en conseil et formation pour la performance et la sécurité au travail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.propuls.fr/nos-dernieres-actualites/que-dit-la-loi-sur-la-formation-cse-obligatoire/>
61. Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail, consulté le février 8, 2026,
<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2297>
62. La formation des élus au comité social et économique (CSE) - DREETS Hauts-de-France, consulté le février 8, 2026,
<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Employeurs-quelles-formations-organiser-pour-les-elus-au-comite-social-et>
63. Formation SSCT obligatoire | Prix, Programme & Presta (2025) - CSE-guide.fr, consulté le février 8, 2026,
<https://www.cse-guide.fr/le-comite-social-et-economique-cse/formation-ssct/>