

Ackware
Centre de formation
Informatique · Développement personnel · Langues · Santé

 **INFO
FLASH
RH**



formation@ackware .fr



03 26 82 19 91

01. LE CSE

Le comité social et économique est l'instance de représentation du personnel de l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

ENTREPRISE DE MOINS DE 11 SALARIES

La mise en place d'un CSE devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

ENTREPRISE DE 11 SALARIES A 49 SALARIES et ENTREPRISE DE PLUS DE 50 SALARIES

Le CSE doit être mise en place dans les entreprises suivantes :

- Employeurs de droit privé
- Etablissements publics à caractère industriel et commercial
- Etablissement publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

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 en l'absence de titulaire .

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

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

CSE : OBLIGATION DES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES A 49 SALARIES

Le CSE a obligation de désigner un secrétaire et un trésorier.

INFORMATIONS DIVERSES

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant pour siéger au au sein du CSE. Le médecin du travail et le responsable du service sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

2 REFERENT HARCELEMENT SEXUEL DU CSE

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné parmi les membres du CSE : soit un élu, soit un élu suppléant, soit un représentant syndical du CSE.

Un référent harcèlement sexuel doit être nommé dans tous les CSE peu importe l'effectif de l'entreprise.

3 SSCT

C'est une formation obligatoire pour tous les membres du CSE (élus et suppléants). Elle initie les participants aux méthodes de préventions des risques et de l'amélioration des conditions de travail.

La durée de la formation est de 5 jours et elle est obligatoire pour tout nouveau membre élu pour la première fois quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le renouvellement de la formation intervient après 4 ans d'exercice, qu'ils soient consécutifs ou non. Sa durée est de 3 jours.

4 REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le choix de l'employeur peut en principe se porter sur n'importe quel salarié.

Formations Obligatoires par Taille d'Entreprise

Ce tableau résume les formations réglementaires requises en fonction de l'effectif de votre entreprise.

| FORMATION | Moins de 11 salariés | De 11 à 49 salariés | À partir de 50 salariés | Plus de 250 salariés |
|---|----------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|
| CSE | | ★ | ★ | ★ |
| SSCT | | ★ | ★ | ★ |
| Référent Harcèlement sexuel | | ★ | ★ | ★ |
| CSSCT | | | | ★ |
| Référent en Matière de Lutte contre le Harcèlement Sexuel | | | | ★ |

Pour accéder au déroulé pédagogique des formations, cliquez sur : [Catalogue formations](#)

Offre Spéciale Pack Formations Réglementaires

Combinez vos formations obligatoires et bénéficiez d'une remise exclusive sur l'ensemble de votre pack.

