

Le comité social et économique = CSE

Martine Madoux

Santopta

www.santopta.fr

martine.madoux@santopta.fr

Mis en place par l'ordonnance Macron n° 1386 du 22 septembre 2017 dans le cadre de la réforme du Code du travail, le Comité social et économique (CSE) est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise.

D'ici le 1^{er} janvier 2020, il se substituera aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. L'effectif d'au moins 11 ou 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Si l'entreprise n'atteint pas le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs à compter de la date d'expiration des mandats, le CSE n'est pas renouvelé.

Le calendrier de substitution dépend de la date d'élection des représentants actuels du personnel.

Echéances de mise en place

- Quand le processus électoral d'élection des représentants du personnel a été lancé avant le 23 septembre 2017, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.
- Les mandats des représentants du personnel qui se terminent entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 pourront être prolongés d'un an.
- Quand le mandat se termine entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la durée du mandat pourra être réduite ou prolongée d'un an au maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.
- Quand le mandat se termine après le 1^{er} janvier 2019, le CSE sera mis en place à la fin du mandat.
- En l'absence de représentants du personnel : quand le processus électoral a été lancé avant le 23 septembre 2017, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Ou à une date ultérieure décidée par accord collectif d'entreprise. Dans le cas contraire, il devra être mis en place avant le 1^{er} janvier 2018.

Missions et compétences

Dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés, les compétences du CSE se rapprochent de celles attribuées aux délégués du personnel.

A partir de 50 salariés, le CSE bénéficie de compétences étendues, proches de celles attribuées au comité d'entreprise, au CHSCT et aux délégués du personnel.

Election de la délégation du personnel

Dans l'ensemble, les modalités d'élection sont calquées sur l'élection des délégués du personnel, à quelques détails près.

C'est l'employeur qui organise les élections au sein du CSE.

Si la taille de l'entreprise rend obligatoire le CSE, un salarié ou un syndicat peut contraindre l'employeur à organiser ces élections dans les 6 mois qui suivent le procès-verbal de carence.

Le scrutin est organisé dans les 90 qui suivent l'information des salariés.

L'employeur doit inviter les syndicats à négocier le processus électoral et à établir leurs listes de candidats (*dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, cette obligation ne s'impose que si un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel*).

Composition

La composition du CSE est calquée sur celle du comité d'entreprise. Le CSE comprend donc l'employeur et une délégation du personnel (seule différence, l'employeur qui assure la présidence du CSE peut être assisté de 3 collaborateurs au lieu de 2).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Durée et renouvellement du mandat

Les membres du personnel siégeant au CSE sont en principe élus pour une durée de 4 ans. Un accord collectif peut toutefois fixer une durée dérogatoire comprise entre 2 et 4 ans.

Un même salarié ne peut pas exercer plus de 3 mandats successifs.

Cette limitation des mandats dans le temps ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

Heures de délégation

10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures par mois dans les autres.

Formation

Les salariés élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours.

Réunions

Le nombre de réunions est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins une fois par mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et au moins une fois tous les 2 mois dans les autres entreprises.

Les réunions rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres du personnel ou à défaut leurs suppléants.

Protection

Les membres du CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise