

## 2018 : Mise en place du CSE

### Edito

Le Comité social et économique (CSE) est l'unique instance représentative du personnel pour les entreprises de 11 salariés et plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il va falloir retenir cet acronyme car le CSE remplace les instances représentatives du personnel, à savoir le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP).

L'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017 (JO 23) a prévu la création d'une nouvelle instance de représentation du personnel élue, le comité social et économique, en abrégé CSE, «fusionnant» le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, les délégués syndicaux n'étant pas concernés.

D'ici au 31 décembre 2019, le CSE devra remplacer ces institutions, ainsi que la délégation unique du personnel et l'instance regroupée, de manière progressive, afin que, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, elles aient totalement disparu.

### Mise en place du CSE

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La date de la première mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) et la date de fin de leur mandat.

#### ➤ **Entreprises pourvues d'IRP au 23 septembre 2017**

La date de mise en place du CSE est essentiellement fonction de la date de fin de mandat des anciennes institutions. Des règles spécifiques s'appliquent si un protocole préélectoral avait déjà été conclu pour constituer ou renouveler les anciennes institutions avant le 23-9-2017 (date de publication des ordonnances).

##### ○ **Protocole préélectoral conclu avant le 23-9-2017**

Si, avant le 23-9-2017, un protocole préélectoral a été conclu pour constituer ou renouveler les anciennes instances représentatives du personnel (IRP), leur élection doit se tenir conformément aux dispositions en vigueur avant cette date. Le CSE devra être mis en place à compter du 1-1-2020 ou à une date antérieure.

- **Echéance des mandats entre le 23-9-2017 et le 31-12-2017**

Si les mandats des institutions (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent entre le 23-9-2017 et le 31-12-2017 et que le protocole préélectoral n'a pas été conclu avant le 23-9-2017, ils sont prorogés automatiquement jusqu'au 31-12-2017. Leur durée peut aussi être prorogée d'un an maximum, sous certaines conditions.

- **Echéance des mandats entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018**

Si les mandats des institutions (DP, CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018 et que le protocole préélectoral n'a pas été conclu avant le 23-9-2017, leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum, sous certaines conditions.

- **Echéance des mandats à partir du 1-1-2019**

Si les mandats des institutions (DP ou CE, DUP, instance regroupée et CHSCT) se terminent entre le 1-1-2019 et le 31-12-2019, le CSE est mis en place à leur terme, autrement dit lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31-12-2019.

Si les mandats se terminent après le 31-12-2019, ils cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1-1-2020.

- **Entreprises dépourvues d'IRP au 23 septembre 2017**

Dans les entreprises dépourvues d'IRP au 23-9-2017, le CSE doit être mis en place à la date de publication des décrets pris pour son application et **au plus tard le 1-1-2018**.

Cela ne vaut que pour les entreprises n'ayant pas conclu de protocole préélectoral avant le 23-9-2017 pour mettre en place les anciennes instances.

## Champs d'application

- **Mise en place d'un CSE à attributions réduites**

Le comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**. Cette mise en place n'est obligatoire que si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav. art. L 2311-2).

Soulignons que le CSE mis en place dans les entreprises employant au moins 11, mais moins de 50 salariés n'exerce que des **attributions « réduites »**, proches de celles des anciens délégués du personnel.

Le seuil d'effectifs à partir duquel le comité social et économique doit être mis en place est donc identique à celui imposant la mise en place de délégués du personnel, **mais il sera sensiblement plus difficile à atteindre**. En effet, pour que l'employeur soit tenu d'organiser des élections pour la mise en place de DP, il suffisait que l'effectif de 11 salariés soit atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections. Désormais la mise en place n'est obligatoire que si l'effectif est atteint **pendant 12 mois consécutifs**.

- **Mise en place d'un CSE à attributions étendues**

Lorsque l'entreprise n'était pas pourvue d'un Comité Social et Economique, dans le cas où l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le comité nouvellement mis en place, exerce l'ensemble des attributions étendues à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place (C. trav. art. L 2312-2, al. 2).

La situation visée est celle dans laquelle, au lieu de passer d'un CSE à attributions réduites à un CSE à attributions étendues, l'entreprise met directement en place un CSE à attributions étendues. Le comité nouvellement mis en place exerce des attributions réduites pendant la première année de son mandat, puis des attributions étendues récurrentes et ponctuelles pendant les années suivantes.

Lorsqu'un comité d'entreprise était mis en place pour la première fois, il avait un an pour se conformer à ses obligations récurrentes, mais il devait exercer immédiatement ses obligations ponctuelles. Les règles applicables au comité social et économique nouvellement institué sont donc moins contraignantes pour les employeurs.

Le franchissement du seuil de 50 s'apprécie comme le seuil de 11 salariés, sur **12 mois consécutifs**.

## Fonctionnement

### Élections

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE. En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

### Nombre de titulaire et heures de délégation

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95

### Durée et renouvellement du mandat

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif. Le nombre de mandats successifs est fixé à 3, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sauf accord collectif dérogatoire.

### Financement

Le CSE (à attributions étendues) est doté d'un budget de fonctionnement ainsi que d'un budget des activités sociales et culturelles.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

#### Réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

**Il s'agit d'une présentation de ce nouveau comité, nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions sur le sujet et vous accompagner.**