



Le Comité Social et Economique (CSE)

C'est quoi le CSE ?

Le comité social et économique (CSE) remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Il doit être instauré à partir de 11 salariés.

Il est mis en place au niveau de l'entreprise.

Ses attributions sont différentes selon l'effectif de l'entreprise à l'image de ce qui existait jusqu'à présent pour les entreprises pourvues de DP ou d'un CE.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a notamment pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux dispositions légales ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

A partir de 50 salariés des missions supplémentaires s'ajoutent. Il doit assurer l'expression collective des salariés pour défendre leurs intérêts en ce qui concerne les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique ou encore l'organisation de travail de l'entreprise. Il doit également être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

C'est pour quand ?

Les nouvelles règles et la possibilité de mettre en place un CSE doivent normalement entrer en vigueur au plus tard au 1er janvier 2018 (sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires).

En pratique, le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP-instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

Est-ce à dire qu'il est impossible pour l'employeur de provoquer des élections CSE avant le 31 décembre 2019 si aucun des mandats n'arrivent à échéance avant cette date ? L'ordonnance ne règle malheureusement pas cette question.

L'ordonnance précise que pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, être prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique), de manière à coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Toutefois il faut distinguer plusieurs situations particulières :

- Un protocole d'accord préélectoral a déjà été engagé en vue des élections avant le 23 septembre 2017

Il faut procéder à l'élection selon les règles antérieures. Le CSE ne sera mis en place qu'à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique).



- Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017

Ces mandats sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Il est possible de les prolonger d'une année supplémentaire (31 décembre 2018) par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou e cas échéant de la DUP ou instance unique).

- Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018

Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'un an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP (ou le cas échéant de la DUP ou instance unique). Difficile toutefois d'imaginer réduire la durée d'un mandat avant même le 1er janvier 2018...

Notez-le

Pendant la durée des mandats en cours et en attendant la mise en place du CSE, les dispositions du Code du travail relatives au CE, aux DP, à la DUP-instance unique et au CHSCT demeurent applicables dans leur rédaction au 23 septembre 2017. Attention, l'ordonnance précise qu'il est déjà possible de négocier certains accords selon les nouvelles règles (par exemple pour la périodicité des réunions, la BDES) et que cela s'applique aux IRP existantes.