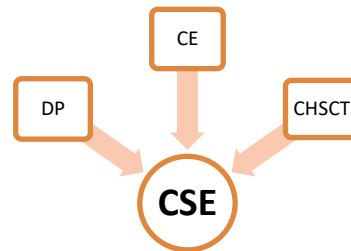


Comité Social et Economique (CSE) : Modalités de mise en place



Une nouvelle instance, le **comité social et économique (CSE)**, remplace les trois instances représentatives du personnel IRP existantes (« Délégués du personnel », « Comité d'entreprise » et « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »).

****Seuil et périmètre de mise en place****

Le CSE doit être mis en place dans l'entreprise dès lors que son effectif atteint au minimum **11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.

Quand bien même le seuil est similaire à l'ancienne mise en place des DP, une différence existe : **auparavant** il était nécessaire d'atteindre 11 salariés pendant **12 mois, consécutifs ou non**, au cours des trois dernières années, de telle sorte que l'obligation de mise en place des élections intervenait plus facilement qu'actuellement.

Dorénavant, il faut nécessairement avoir atteint le seuil de 11 salariés pendant **12 mois consécutifs**.

****Calendrier de mise en place****

Les dispositions sur le CSE sont en vigueur depuis le **1er janvier 2018**. Il est prévu que les entreprises doivent mettre en place le CSE au terme du mandat des élus et au plus tard le 31 décembre 2019. La **mise en place généralisée** de cette instance unique sera donc **effective à compter du 1er janvier 2020**.

Des **règles transitoires** sont toutefois prévues notamment pour les **mandats des anciennes institutions arrivant à expiration** entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2018 :



- pour les mandats des élus qui s'achevaient avant le 31 décembre 2017 : ils ont été **automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017**. Afin d'organiser les élections dans de bonnes conditions, les employeurs avaient par ailleurs la **possibilité de les proroger** volontairement **d'un an maximum** (à savoir jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard) en ayant préalablement conclu un accord collectif ou matérialisé une décision de l'employeur après consultation des IRP concernées ;
- pour les mandats s'achevant entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 : leur durée **peut être réduite ou prorogée d'un an maximum**, notamment pour harmoniser les dates de fin de mandat en cas de pluralité d'institutions représentatives du personnel. Ici encore, la réduction ou la prorogation doit être matérialisée par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des élus.

*L'entreprise peut donc **soit** procéder à une **élection rapide** du CSE dès la fin des mandats en cours, **soit différer cette élection** via un accord collectif ou une décision de l'employeur afin de prendre le temps de préparer la mise en place de la nouvelle institution.*

- pour les mandats se terminant quant à eux courant 2019, **aucune disposition transitoire** n'est prévue : il sera nécessaire d'organiser les élections à la suite des mandats.

****Attributions****

Dans les **entreprises de 11 à 49 salariés**, le CSE exerce dès sa mise en place, à quelques exceptions près, les attributions qui incombait avant aux délégués du personnel.

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE dispose dès sa création de la personnalité morale et gère son patrimoine. Toutes les compétences et prérogatives des anciennes institutions (DP, CE et CHSCT) sont également maintenues avec des ajustements.

****Sanctions****

L'absence de mise en place du CSE par l'employeur peut avoir des conséquences importantes lorsque dans certaines situations, la loi oblige à le consulter (inaptitude physique, licenciement économique, dénonciation d'usage, etc.).

En outre, l'employeur se rend coupable du **délit d'entrave** à la libre désignation des membres de la délégation du personnel au CSE, qui est sanctionné par une amende de 7 500 € et 1 an de prison.

**Vous avez des questions concernant la mise en place du CSE ?
N'hésitez pas à contacter notre Cabinet.**