

Le Comité Social et Economique : l'échéance de mise en place obligatoire est au 31 décembre 2019 !

Cette nouvelle instance, le comité social et économique (CSE), remplace les trois instances représentatives du personnel existantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Le nombre de ses membres, les crédits, etc. ont récemment été précisés par décret.

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**. Il est à noter que les dispositions de conventions collectives imposant un seuil d'effectif inférieur pour la mise en place du CSE s'appliquent.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Cependant, dans les entreprises composées d'au moins deux établissements distincts, un CSE central et un CSE d'établissement devront être mis en place. Il doit également être mis en place dans les unités économiques et sociales ayant au moins 11 salariés.

Calendrier de mise en place

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**. Toutes les entreprises concernées devront donc disposer d'un CSE à compter du 1^{er} janvier 2020.

A cet effet il est possible de prolonger ou de réduire la durée des mandats des représentants du personnel existant. La prorogation ou la réduction des mandats peut être décidée soit par un accord collectif, soit par une décision unilatérale de l'employeur pris après consultation des instances représentatives du personnel en place.

En cas d'un procès-verbal de carence, des élections CSE doivent également être organisées pour respecter l'échéance du 31 décembre 2019. Soit courant l'année 2019 à l'arrivée d'échéance du procès-verbal ; soit pour une mise en place

du CSE au 31 décembre 2019, si l'échéance du procès-verbal est postérieure à cette date.

Attributions

Dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, la délégation du personnel au CSE exerce partiellement les attributions qui incombent actuellement aux délégués du personnel : présenter les réclamations, veiller à l'application de la législation. Les membres de la délégation du personnel du CSE doivent également promouvoir l'amélioration de la santé/ sécurité et des conditions de travail et peuvent réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Ils ont aussi un droit d'alerte.

Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le CSE conserve la personnalité morale et gère son patrimoine. Toutes les compétences et prérogatives des anciennes institutions (DP, CE et CHSCT) sont maintenues avec des ajustements. Certains membres du CSE participent également aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.

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.

Pour tous renseignements plus précis et une aide pour la mise en place du CSE, n'hésitez pas à contacter nos équipes du service social intervenant sur votre dossier.