

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Question d'entrepreneur: qu'est-ce que le CSE?



Les ordonnances Macron modifient l'organisation des institutions représentatives du personnel. Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vont fusionner en un conseil social et économique (CSE).

Jusqu'à présent, les entreprises étaient tenues d'organiser les élections de délégués du personnel (DP) à partir de 11 salariés, puis celles du comité d'entreprise (CE) à partir de 50 salariés. Les élus du CE et les DP procédaient ensuite à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les [ordonnances](#) prévoient de substituer à ces instances un nouvel organe de représentation des salariés nommé conseil social et économique (CSE).

Le CSE: présenter les réclamations des salariés

Les attributions du CSE seront globalement similaires à celles des anciennes instances et leur étendue dépendra, comme avant la réforme, de l'effectif de la société. A partir de 11 salariés et jusqu'à 50 salariés, le CSE aura pour rôle, comme les DP, de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés et d'user du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé ou aux libertés individuelles.

A partir de 50 salariés, il assurera, en plus, l'expression collective des salariés (notamment dans le cadre des consultations obligatoires) et la gestion des activités culturelles et sociales, comme c'était le cas pour le [CE](#). Il sera également doté, comme le CHSCT, d'attributions relevant du champ de la santé, la sécurité et des conditions de travail.

Des compétences moins larges

« Si l'on regarde le détail des textes, ses compétences seront moins larges que celles des anciennes instances », nuance Pierre-Damien Venton, avocat en droit social. D'après les ordonnances, qui doivent être ratifiées au Parlement et peuvent encore être modifiées, le CSE n'aura par exemple plus à être informé, pour les entreprises de 11 à 49 salariés, des contrats de mise à disposition passés avec les entreprises de travail temporaire, comme c'était précédemment le cas des DP.

Sur un plan pratique, le seuil d'organisation des élections du CSE sera fixé à 11 salariés comme pour les DP mais les modalités d'appréciation de ce seuil évolueront. « *L'élection du CSE devra être organisée lorsque l'entreprise aura atteint un effectif de 11 salariés pendant douze mois consécutifs. Auparavant, le seuil de 11 salariés applicable au DP, s'appréciait sur douze mois, consécutifs ou non, pendant les trois dernières années, ce qui était plus contraignant* », explique Pierre-Damien Venton.

Une adoption progressive du CSE

La mise en place de ce nouveau schéma sera progressive. Une fois les décrets fixant les modalités de l'élection du CSE et ses moyens parus, les entreprises dépourvues d'instances devront organiser son élection dès lors qu'elles atteindront les seuils d'effectif prévus. Pour celles disposant actuellement d'instances élues, le CSE sera mis en place, en principe, au terme des mandats en cours (en général 4 ans) et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les règles ne changent pas s'agissant des [délégués syndicaux](#), qui resteront désignés par les organisations syndicales représentatives dans les entreprises comptant au moins 50 salariés et qui seront toujours chargés de négocier les accords d'entreprises ou d'établissement. Les ordonnances prévoient néanmoins la possibilité pour les délégués syndicaux de transférer, par un accord d'entreprise, cette compétence de négociation au CSE, qui deviendrait alors un organe dénommé le Conseil d'entreprise.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 14 décembre 2017 17h47

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr