# **Le CSE (comité social et économique)**

Mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 (ordonnance 1386) dans le cadre de la réforme du Code du travail, le Comité Social et Economique (CSE) est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise. D'ici le 1er janvier 2020, il se substituera ainsi notamment aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

En revanche, les représentants du personnel désignés, par exemple les délégués syndicaux, restent en place.

**Mise en place**

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés **(6 salariés permanents dans la CCN caves coopératives)** d'ici le 1er janvier 2020.

Le calendrier de substitution dépend de la date d'élection des actuels représentants du personnel.

**En présence de représentants du personnel**

* Quand le processus électoral d'élection des représentants du personnel a été lancé avant le 23 septembre 2017, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.
* Les mandats des représentants du personnel qui se terminent entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 pourront être prorogés d'un an.
* Quand le mandat se termine entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la durée du mandat pourra être réduite ou prolongée d'un an au maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.
* quand le mandat se termine après le 1er janvier 2019, le CSE se sera mis en place à la fin du mandat.

**En l'absence de représentants du personnel**

* Quand le processus électoral d'élection des représentants du personnel a été lancé avant le 23 septembre 2017, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise.
* Dans le cas contraire, il devra être mis en place avant le 1er janvier 2018 en principe.

**Seuil d'effectifs**

Le calcul des seuils d'effectifs est différent de celui utilisé jusque-là. Auparavant, il fallait que l'entreprise emploie au moins 11 ou 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant l'élection.

Avec les ordonnances Macron, l'effectif de 11 ou 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Ce qui constitue un seuil d'effectif plus difficile à atteindre.

**Baisse des effectifs**

Si au cours des douze mois précédant le renouvellement du CSE, le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint, les compétences et attributions du Comité social et économique sont automatiquement réduites.

**Suppression**

Si l'entreprise n'atteint pas le seuil de 11 salariés pendant douze mois consécutifs à compter de la date d'expiration des mandats, le CSE n'est pas renouvelé.

**Missions et compétences**

Dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés, les compétences du comité social et économique se rapprochent de celles attribuées aux délégués du personnel.

À partir de 50 salariés, le comité social et économique de l'entreprise bénéficie de compétences étendues, proches de celles attribuées au comité d'entreprise, au CHSCT et aux délégués du personnel.

**Election de la délégation du personnel**

Dans l'ensemble, les modalités d'élection de la représentation du personnel au CSE sont calquées sur l'élection des délégués du personnel. A quelques détails près.

C'est à l'employeur d'organiser les élections au CSE.

Si la taille de l'entreprise rend obligatoire le CSE, un salarié ou un syndicat peut contraindre l'employeur à organiser ces élections dans les six mois qui suivent le procès-verbal de carence.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'employeur doit inviter les syndicats à négocier le processus électoral et à établir leurs listes de candidats.   
Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, cette obligation ne s'impose que si un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

**Composition**

La composition du comité social et économique est calquée sur celle du comité d'entreprise. Le CSE comprend donc l'employeur et une délégation du personnel.   
Seule différence. L'employeur, qui assure la présidence du CSE, peut être assisté par trois collaborateurs au lieu de deux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

**CSSCT**

Dans certaines entreprises, le CSE doit comporter une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dont les principales missions correspondent pour tout ou partie à celles auparavant confiées au CHSCT.

**Durée et renouvellement du mandat**

Les membres du personnel siégeant au CSE sont en principe élus pour une durée de quatre ans.

En revanche, un même salarié ne peut pas exercer plus de trois mandats successifs. Alors que le nombre de renouvellements n'était pas plafonné avant les ordonnances Macron.   
**Cette limitation des mandats dans le temps ne s'applique toutefois pas aux entreprises de moins de 50 salariés.**

**Financement**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur verse une subvention de fonctionnement au comité social et économique égal à 0,20% de la masse salariale brute (0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés).

**Heures de délégation**

Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures d'au moins :

* 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés,
* 16 heures par mois dans les autres entreprises.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail, et n'est pas déduit de ces heures de délégation. Il en est de même du temps passé en formation.

Voir Crédit d'heures pour les délégués au CSE.

**Formation**

Les salariés qui sont élus au comité social et économique pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de cinq jours.

**Réunions**

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

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

**Protection**

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise.