

Les changements avec la mise en place du CSE

Description

La mise en place du [Comité Social et Economique](#) est venue remplacer progressivement les anciennes instances représentatives du personnel : le Comité d'entreprise, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel.

Dorénavant, le CSE doit impérativement être mis en place pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés. La date butoir de mise en place de cette instance représentative du personnel était fixée au 1er janvier 2020.

Le changement avec la mise en place du comité social et économique a entraîné de nombreuses modifications par rapport au fonctionnement des précédentes instances représentatives du personnel.

[Télécharger le guide complet sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Quels sont les changements par rapport aux précédentes instances ?

L'instauration de cette instance unique de représentation du personnel signifie que **toutes les missions autrefois dévolues aux trois institutions seront prises en charge par le CSE**. Cette réforme porte en premier lieu sur les mandats des membres du comité social et économique.

La durée du mandat n'a pas fait l'objet d'une modification : elle reste fixée à quatre ans tandis que le nombre de mandats successifs se trouve limité à trois, sauf dispositions contraires contenues dans le PAP ([Protocole d'Accord Préélectoral](#)).

Quel est l'impact des ordonnances Macron sur le CSE ?

Le CSE tend à simplifier le système de représentation des salariés en fusionnant les anciennes instances représentatives du personnel : les délégués du personnel (DP),

le [comité d'entreprise](#) (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ([CHSCT](#)).

Toutefois, les nouvelles mesures sont susceptibles d'engendrer une centralisation excessive au niveau de la représentation du personnel. Ainsi, bien que le comité social et économique présente des avantages non négligeables, il peut néanmoins s'accompagner de quelques inconvénients.

Les avantages du nouveau CSE

Le premier avantage réside dans la simplification de l'organisation de la représentation du personnel. Les tâches ne sont plus réparties entre plusieurs instances. En effet, **les missions des trois anciennes instances représentatives du personnel se rassemblent en une seule institution** : le CSE. Ainsi, une seule instance permet d'harmoniser les tâches pour obtenir un meilleur résultat.

Instauré à la place du comité d'entreprise, il dispose d'un pouvoir de négociation et de révision :

- Des accords d'entreprise ;
- Des accords d'établissement ;
- Des missions anciennement assumées par les délégués du personnel.

Les [ordonnances Macron](#) instaurent également une certaine flexibilité au niveau de la gestion du [budget du CSE](#). Ce dernier a le droit d'opérer des transferts entre ses deux budgets. À titre d'illustration, l'institution peut verser 10 % de l'excédent annuel de son budget social et culturel à son budget de fonctionnement.

Les inconvénients du nouveau CSE

La [mise en place du CSE](#) a fait l'objet de nombreuses contestations. En effet, **le regroupement des trois instances favorise une centralisation de la représentation du personnel**. Sera confié à cette unique institution tout ce qui concerne :

- La santé économique ;
- La santé financière ;
- Les conditions de travail des salariés.

La réduction du [nombre d'élus](#) est susceptible d'affecter l'efficacité des missions. En

effet, elle pourrait aboutir à un ralentissement de l'expression de certaines opinions des salariés au sein de l'entreprise.

La réduction à trois mandats successifs peut affecter les expertises effectuées par les membres du CSE, mais aussi le [nombre d'heures de délégation](#). En d'autres termes, le succès des missions des membres peut s'en voir altéré. De plus, les membres suppléants n'ont pas le droit d'assister aux réunions du CSE alors qu'ils assistent les titulaires dans leurs missions.

La mise en place du nouveau CSE

Cette nouvelle institution devient un dispositif obligatoire pour toutes les entreprises disposant d'au moins 11 salariés. L'appréciation de l'effectif de l'entreprise se fait pendant les douze mois consécutifs.

La date de mise en place du CSE

D'ici janvier 2020, toutes les entreprises concernées doivent se doter d'un comité social et économique. Le [calendrier de substitution](#) change selon la présence ou non de représentants du personnel. La date de [mise en place du CSE](#) est liée à la date de l'élection des membres des représentants du personnel actuel.

Le non-respect de la date de mise en place de cette nouvelle instance fait courir à l'employeur des sanctions pénales et sociales. Il pourra être poursuivi pour délit d'entrave, risquant ainsi une amende de 7 500 € et une peine d'emprisonnement d'un an.

Attention : Les entreprises n'ayant pas encore mis en place cette nouvelle instance, au terme de la date butoir, doivent procéder dès à présent aux [élections du CSE](#). En effet, les élections s'étalant sur 2 voire 3 mois, il est impératif de s'en occuper le plus rapidement possible. En cas de non-respect de cette disposition, les entreprises concernées pourront être sanctionnées.

L'entrée en fonction

L'entrée en fonction des membres n'est possible qu'après le respect des règles légales relatives à l'[élection des membres du CSE](#). Les résultats de l'élection doivent être portés à la connaissance des salariés et consignés dans des [procès-verbaux](#) transmis :

- À l'inspecteur du travail ;
- Ou aux centres de traitement des élections professionnelles ;
- Ou aux organisations syndicales.

Déroulé des élections et composition

Avant de définir les modalités des élections, il convient d'abord de préciser la [composition du CSE](#). Elle est similaire aux anciens Comités d'entreprise. Ainsi, elle est formée par l'employeur et la délégation du personnel. Cette dernière se compose de suppléants et de titulaires ([article R. 2314-1 du Code du travail](#)).

La loi impose aux membres de nommer un [référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel](#) au sein de l'entreprise.

D'un autre côté, le comité social et économique peut [créer des commissions](#). Ces dernières aident à compenser le rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ainsi, le comité pourra mettre en place :

- La commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- La commission des marchés ;
- La commission économique ;
- La commission de l'égalité professionnelle ;
- La commission de la formation professionnelle ;
- La commission d'information et d'aide au logement.

L'employeur doit définir le [nombre d'élus au CSE](#). Il varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il doit ensuite communiquer la date d'élection aux salariés par différents moyens (affichage et mails) et les inviter à assister à l'élection des membres du CSE. Le déroulement des élections des membres se fait au scrutin de listes à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Zoom : Avec les ordonnances de 2017, mettre en place un nouveau CSE peut s'avérer plus ardu. C'est pourquoi, LegalPlace vous accompagne dans la mise en place des élections du CSE à partir d'une solution de [vote électronique](#), disponible directement en ligne et conçu sur-mesure.

Le fonctionnement du nouveau CSE

En tant qu'instance représentative du personnel, l'étendue des [missions du CSE](#) varie selon l'effectif de l'entreprise. La loi fait alors la différence entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles qui disposent de plus de 50 salariés.

Quelles sont les principales missions du CSE ?

Avec un [effectif inférieur à 50 salariés](#), les attributions autrefois exercées par les délégués du personnel le sont désormais par le CSE. Mais il perd quelques compétences appartenant aux délégués du personnel.

Dans une [entreprise d'au moins 50 salariés](#), l'instance assure les missions confiées autrefois aux anciennes instances représentatives du personnel. Ainsi, **le CSE exerce désormais les attributions dédiées auparavant aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.**

Il est donc chargé de représenter les intérêts des salariés concernant :

- la gestion de l'entreprise
- l'évolution économique et financière de la société
- l'organisation du travail

Il remplace le CHSCT et les missions suivantes lui sont dévolues :

- analyse des risques professionnels
- initiatives de prévention du harcèlement
- faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite
- inspection et enquêtes concernant la sécurité et la santé

Le comité social et économique a un rôle primordial au sein de l'entreprise : il est le médiateur entre l'employeur et les salariés et permet de favoriser les relations sociales.

L'organisation interne du CSE

Une entreprise d'au moins 50 salariés doit [établir un règlement intérieur](#) qui régit les [modalités de fonctionnement du CSE](#). Il définit aussi les rapports de l'instance avec les salariés et les modalités d'exercice de leurs missions. Les dispositions du règlement intérieur sont fixées librement par les membres du CSE ([art L. 2315-24 du Code du travail](#)).

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à cette obligation.

De plus, afin de faciliter l'organisation du CSE, des réunions doivent être organisées :

- dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : tous les mois ([art L.2315-21 du Code du Travail](#))
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés : au moins une fois tous les deux mois ([art L.2315-28 du Code du Travail](#))
- dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés : tous les mois.

Ressources et budget

Lorsque l'effectif est inférieur à 50 salariés, le [CSE n'a aucun budget](#), comme c'était le cas auparavant avec les délégués du personnel.

Le calcul du montant du [budget du CSE](#) s'effectue à partir de la masse salariale brute de l'entreprise. Cette dernière est formée par les gains et les rémunérations assujetties aux cotisations de Sécurité sociale, excepté les indemnités allouées en cas de rupture d'un CDI. Le budget comprend :

- Le budget de fonctionnement : 0,20% ou 0,22% de la masse salariale brute ;
- Le [budget relatif aux activités sociales et culturelles](#) : fixé par accord d'entreprise.

Un [transfert entre les deux budgets](#) est possible en cas d'excédent annuel, mais dans la limite de 10 %.