



LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Janvier 2018

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Une 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

Les dispositions sur le CSE sont en vigueur depuis **le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2020. Des règles transitoires sont toutefois prévues notamment pour les mandats arrivant à expiration entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2018.

■ 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. 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 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.

L'instauration du CSE constitue une nouvelle approche du dialogue social dans les entreprises. Cette instance comporte des spécificités qu'il faut bien appréhender.

Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la mise en place de cette nouvelle instance.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !