

[REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL]

Calendrier de mise en place du CSE

[Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

Des mesures transitoires sont prévues pour la mise en place du CSE qui interviendra au plus tard le 31 décembre 2019.

Dans un titre intitulé « *fusion des institutions représentatives du personnel et amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur* », l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 crée le comité social et économique (CSE).

Le CSE sera obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise aura atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs. Cette nouvelle règle entraîne deux constats :

- l'atteinte du seuil de l'effectif sera désormais appréciée uniquement sur douze mois consécutifs et non plus également sur une même durée de mois non consécutifs au cours des trois années précédentes ; ce qui diminuera les cas de mise en place obligatoire du CSE ;
- le CSE – devenu l'unique institution représentative du personnel, fusionnant les DP, le CE et le CHSCT – sera présent dans les entreprises dès lors qu'elles auront onze salariés ; cependant, le CSE ne sera doté de la personnalité civile et n'aura l'équivalent des attributions du CE et du CHSCT qu'une fois que l'entreprise aura atteint l'effectif de cinquante salariés durant, sauf exceptions, douze mois consécutifs ; en-deçà, le CSE jouira d'attributions limitées à celles dont bénéficient actuellement les DP.

Comme le CE, le CSE sera mis en place au niveau de l'entreprise. Lorsqu'une entreprise sera constituée de plusieurs établissements, il y aura des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise. Le CSE existera également dans les UES.

Quand faudra-t-il mettre en place un CSE ?

L'ordonnance précise que ses dispositions entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application (dont certains devront être pris en Conseil d'Etat) et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Alors que ces lignes sont rédigées, le gouvernement a déjà présenté neuf projets de décrets d'application de l'ensemble des ordonnances dites Macron (d'autres seront nécessaires). L'un d'entre eux concerne les moyens donnés aux membres du CSE (notamment les nombres des représentants composant le CSE et des heures de délégation dont ils bénéficieront). Ces décrets seront prochainement publiés.

Le principe est que le CSE est mis en place au terme des mandats, lors du renouvellement des DP, du CE, de la DUP ou encore de l'instance regroupée mise en place par accord du CHSCT, et au plus tard le 31 décembre 2019. Autrement dit, au 1^{er} janvier 2020, il n'y aura plus au sein des entreprises françaises que des CSE ; les actuelles IRP auront disparu.

En outre, plusieurs mesures transitoires sont prévues.

Lorsqu'un PAP a été conclu avant le 23 septembre 2017, il est procédé à l'élection de l'instance représentative du personnel (IRP) concernée « ancienne version » (DP, CE, CHSCT, etc.) dans le respect des règles antérieures à la publication de l'ordonnance. Dans ces entreprises, le CSE sera mis en place le 31 décembre 2019 au plus tard.

Si aucun PAP n'a été conclu avant le 23 septembre 2017, il n'est plus possible d'organiser des élections des IRP « anciennes versions ». Dans ce cas :

- les mandats des élus qui auraient dû arriver à terme entre le 23 septembre dernier et le 31 décembre 2017, sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date ; la durée des mandats peut être également prorogée au plus d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation du CE ;
- pour les mandats des élus devant arriver à terme entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée pourra être réduite ou prorogée au plus d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation du CE.

A l'issue de ces réductions ou prorogation de durée des mandats, un CSE sera mis en place.

Se pose la question d'une entreprise ayant actuellement uniquement mis en place des DP et dont l'effectif a dépassé le seuil de cinquante salariés depuis douze mois consécutifs. Si le mandat des DP n'est pas arrivé à terme, cette entreprise doit-elle attendre la fin de leur mandat dans le respect des règles rappelées ci-dessus ou doit-elle mettre en place un CSE afin que les attributions reconnues à cette instance dans les entreprises de cinquante salariés et plus soient immédiatement accordées aux élus ?

Il est certain que des élections des membres du CE et du CHSCT ne doivent pas être organisées. En effet, la date du 23 septembre 2017 étant dépassée, ce n'est plus possible. Par ailleurs, l'ordonnance prévoyant la mise en place du CSE une fois l'effectif de onze salariés atteint pendant douze mois consécutifs, le seuil de cinquante salariés n'est pas un critère de mise en place de l'institution. C'est donc bien, ainsi que le texte le prévoit, au terme du mandat des IRP existantes, lors de leur renouvellement, que le CSE sera mis en place, c'est-à-dire à la fin du mandat des DP, sous réserve d'y procéder au plus tard au 31 décembre 2019. Cette solution est confirmée par le futur article L2312-2 du code du travail qui dispose que, dans les entreprises dont l'effectif augmente, le CSE bénéficiera des attributions accordées aux entreprises de cinquante salariés et plus « *postérieurement à la mise en place du CSE* » ; dans ces entreprises, il faut donc qu'un CSE préexiste pour que lesdites attributions soient accordées.

Ainsi, dans ce cas particulier, l'entreprise concernée, bien qu'ayant cinquante salariés ou plus depuis douze (ou plus) mois consécutifs, bénéficiera du régime transitoire pour limiter la représentation du personnel à des DP jusqu'au terme de leur mandat (dans la limite du 31 décembre 2019), alors qu'auparavant elle aurait dû immédiatement organiser des élections pour un CE et un CHSCT.

Romain PIETRI