

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE : QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

Madame, Monsieur,

Le Comité Social et Economique (CSE), entré en vigueur au 1^{er} janvier 2018, a remplacé les anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT).

Vous trouverez ci-dessous les informations essentielles concernant **sa mise en place, son renouvellement, vos principales obligations** en présence d'un CSE et **les sanctions afférentes** à défaut d'organisation des élections.

- **Mise en place du CSE :**

L'organisation des élections du CSE est obligatoire dans les entreprises de **plus de 11 salariés** (calculés en Equivalents Temps Pleins), dès lors que cet effectif est atteint **pendant 12 mois consécutifs**.

Sont notamment inclus dans le calcul de ces effectifs, dès lors qu'ils ne remplacent pas un salarié absent :

- Les intérimaires ;
- Les salariés en CDD.

Les élections doivent ensuite être organisées **dans un délai de 12 mois**.

⇒ Même en l'absence de candidats, vous aurez rempli vos obligations en engageant le processus électoral. Un procès-verbal de carence sera établi dans ce cas.

- **Renouvellement du CSE :**

La durée du mandat des membres du CSE est en principe de **4 ans** (un accord collectif peut prévoir une durée inférieure).

Si les élections du CSE ont été organisées au sein de votre entreprise pour la dernière fois en 2018, qu'il y ait eu carence ou non de candidatures, de nouvelles élections devront être organisées en 2022.

Le **1^{er} tour** des élections devra avoir lieu au plus tard **dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours**.

En revanche, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

- **Obligations de l'employeur en présence d'un CSE :**

L'employeur doit organiser une réunion une fois par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et une fois tous les deux mois, quand l'effectif est supérieur, jusqu'à 300 salariés.

Le CSE est notamment informé ou consulté dans les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique.
- En cas de modifications intervenant pour les salariés dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

- **Sanction en cas d'absence de mise en place du CSE :**

Ne pas organiser les élections du CSE constitue un délit d'entrave qui est puni d'un an d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende (Code du travail, art. L. 2317-1).

Il vous serait par ailleurs impossible de dénoncer un usage, de respecter le formalisme légal en cas de mise en œuvre d'une procédure de licenciement, de conclure un accord d'entreprise,

**Nos juristes se tiennent à votre disposition
pour toutes questions complémentaires en la matière.**