Lire cet article en ligne

Le comité social et économique : la nouvelle institution représentative du personnel issue de l'ordonnance n°2017-1386

La fusion des institutions représentatives du personnel en une instance unique nommée *« le Comité Social et Economique »* (CSE) est l'une des mesures phares de l'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017. S'il était déjà possible de regrouper les différentes institutions représentatives du personnel, notamment au sein d'une *« Délégation Unique du Personnel »*, cela n'est désormais plus une simple faculté.

En effet, depuis le 1er janvier 2018, la mise en place d'un CSE est obligatoire pour toutes les entreprises de 11 salariés et plus. Le CSE fusionne et remplace les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Nous présentons ci-après de manière succincte les principales caractéristiques de ce nouvel organe concernant sa mise en place, son organisation, ses commissions et ses attributions.

I. La mise en place du CSE

A) Délai de mise en place et seuil d'effectif

Les textes prévoient une mise en place progressive du CSE. Si l'ordonnance prévoit des dispositions transitoires, en principe, les entreprises doivent mettre en place leur CSE à l'expiration des mandats actuels, et au plus tard le 31 décembre 2019. Dès lors, à compter du 1er janvier 2020, toutes les entreprises de 11

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

salariés et plus dont l'effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs devront être dotées d'un CSE[1].

B) Périmètre de mise en place

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise doivent être constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés qui comportent au moins deux établissements distincts.[2]

En présence d'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés, reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises, un CSE commun doit être mis en place.

Par ailleurs, un CSE interentreprise peut être mis en place, lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, par un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

II. L'organisation du CSE

A) Composition du CSE

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel[3]. Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative peut se faire représenter au sein du CSE par un représentant syndical. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE[4].

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur a la possibilité de se faire assister par des collaborateurs qui ne peuvent ensemble, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires[5].

Dans celles de 50 salariés et plus, le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant qui peut éventuellement être assisté de trois collaborateurs qui ont voix consultative. Le CSE doit désigner parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier[6].

B) Nombre de représentants

La délégation du personnel comporte un nombre de membres déterminé par décret en fonction du nombre de salariés. Ce nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral sous certaines conditions[7].

Cette délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Par ailleurs, contrairement à ce qui existait auparavant, il est désormais prévu que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

C. Durée des mandats des membres du CSE

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans, cependant un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une durée inférieure, entre 2 et 4 ans[8].

Par ailleurs, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois, excepté :

– pour les entreprises de moins de 50 salariés ;

– pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés lorsque le protocole préélectoral en stipule autrement.

III. Les commissions du CSE

Les textes prévoient la mise en place de commissions spécialisées au sein du CSE[9]. La mise en place de ces commissions peut être rendue obligatoire, notamment en raison de l'effectif de l'entreprise ou de la nature de l'activité et peuvent également être mises en place par accord d'entreprise.

L'une des principales commissions est la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

qui est compétente principalement pour les questions de santé et sécurité, qui étaient auparavant

traitées par le CHSCT.

D'autres commissions spécialisées peuvent être mises en place au sein du CSE, comme notamment :

- Commission des marchés ;
- Commission économique ;
- Commission d'information et d'aide au logement ;
- Commission de la formation ;
- Commission de l'égalité professionnelle.

IV. Les attributions du CSE

Les attributions du CSE varient selon l'effectif de l'entreprise.

Le CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés dispose d'attributions similaires à celles des délégués du personnel. Le CSE a donc notamment pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise mais a également des compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail et en matière de saisine de l'inspection du travail[10].

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE se verra attribuer des missions proches de celles du comité d'entreprise et du CHSCT, avec quelques modifications[11]. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est donc doté de la personnalité civile afin de pouvoir assurer la gestion de son patrimoine.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Dès lors, si les règles qui s'appliquent au CSE s'apparentent aux règles applicables aux DP, au CE et au CHSCT, on assiste à la création d'une toute nouvelle instance qui rompt avec les institutions préexistantes. Les prérogatives précédemment dévolues aux anciennes institutions sont désormais obligatoirement confiées à une instance unique qui concentre l'ensemble des élus du personnel.

[1] C. trav. art. L 2311-2

[2] C. trav. art. L 2313-1 et s.

[3] C. trav. art. L 2314-1

[4] C. trav. art. L 2143-22

[5] C. trav. art. L 2315-21

[6] C. trav. art. L 2315-23

[7] C. trav. art. L 2314-1 et R 2314-1

[8] C. trav. art. L 2314-33 et s.

[9] C. trav. art. L 2315-36 et s.

[10] C. trav. art. L 2312-5

[11] C. trav. art. L 2312-8 et s.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.