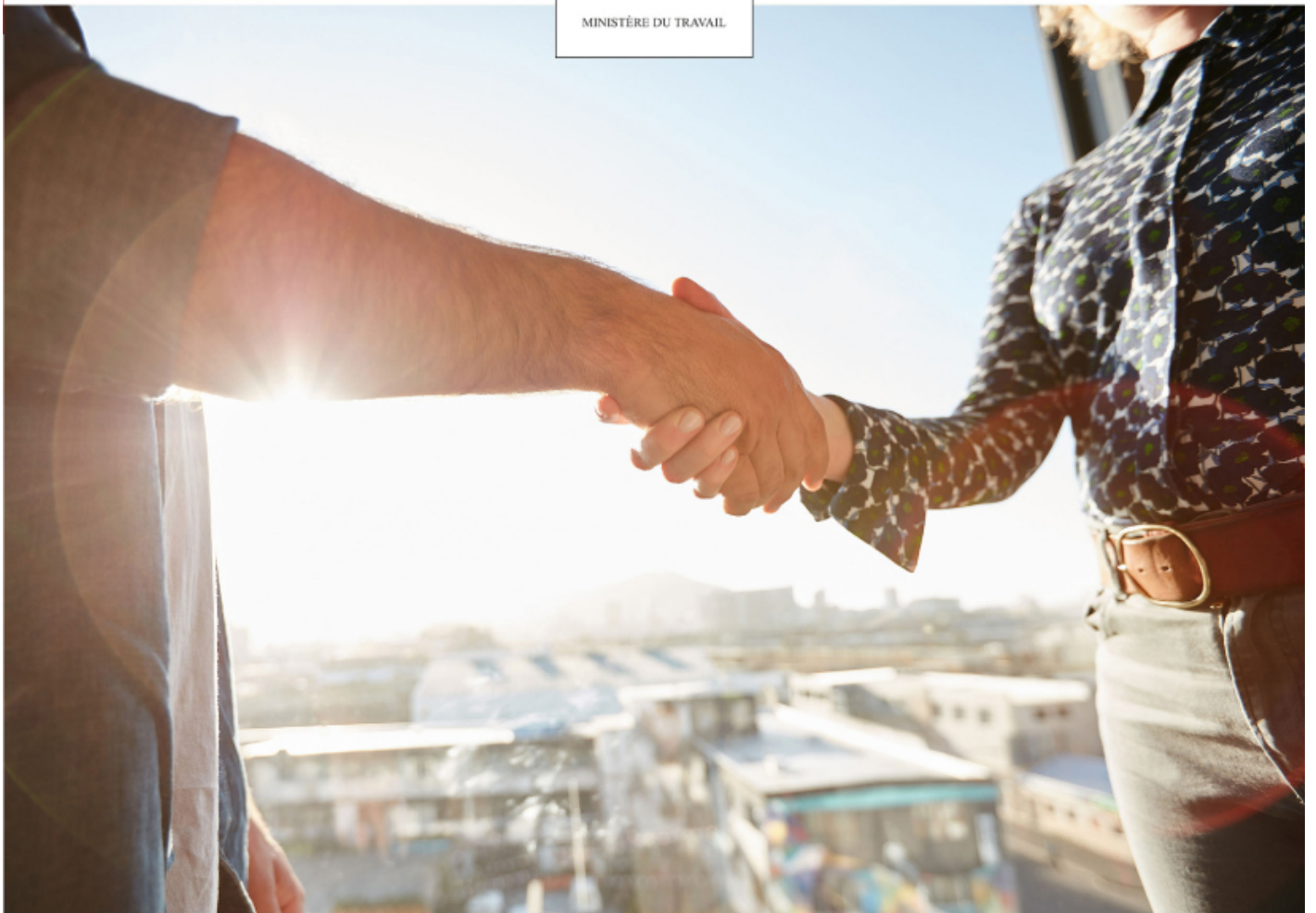


Instance représentative du personnel : le comité social et économique (CSE)



Instance représentative du personnel : le comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE), institué par les articles L. 2311-1 et suivants du code du

travail, est l'instance représentative du personnel amenée à se substituer :

- aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, la cas échéant, à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée.

En créant une instance unique de dialogue social, le comité social et économique (CSE), se substituant aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'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 a réformé profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Afin d'apporter des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser les acteurs de la vie de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel notamment) sur la mise en place du comité social et économique et la gestion de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019, les attributions du CSE, son fonctionnement ou bien encore sur le rôle des représentants, le ministère du Travail a élaboré une première série de 100 questions – réponses. Il sera suivi d'autres Q/R sur les autres réformes portées par les ordonnances.

Zoom sur l'élection du CSE dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Une notion qu'il nous semble important de noter concernant l'élection du CSE et plus précisément une particularité qui encadre les entreprises de 11 à 20 salariés.

Désormais en cas d'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés, aucune élection n'est à organiser et l'employeur établit un PV de carence. (Cf. question n°39 des 100 questions-réponses publiées par le ministère du travail, consultable ci-dessous).