

Mise en place du CSE - Echéance du 31 décembre 2019

Dans toutes les entreprises **d'au moins 11 salariés**, le CSE (comité social économique) doit être mis en place au terme du mandat en cours des DP (délégués du personnel), du CE (comité d'entreprise), de la DUP (délégation unique du personnel), de l'instance regroupée ou du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

Au 1er janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront donc pris fin et le CSE devra avoir été institué dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée) de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE.

1 - ELECTIONS

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE.

En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

À NOTER :

A la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le comité n'est pas renouvelé.

2 - FORMATIONS

Les membres élus peuvent être formés.

Deux formations sont proposées à ceux-ci :

- Formation santé, sécurité et conditions de travail
- Formation économique

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (Article L. 2315-16 du code du travail).

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (Article L. 2315-17 du code du travail).

Pour autant pendant la période transitoire, les représentants du personnel élus sous le régime des anciens textes (CE, CHSCT, DP, DUP) peuvent être formés selon les anciennes dispositions.

Nous vous rappelons que la Fédération a organisé une formation CSE le 14 juin 2018 et que des documents avaient été mis à disposition. Ceux-ci sont disponibles sur le site Extranet de la fédération rubrique « Social – Organisation des élections des délégués du personnel ».