

Ordonnances Macron : à quelle date le CSE doit-il être mis en place ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le CSE est la nouvelle institution représentative du personnel qui remplace les DP, le CE et le CHSCT.

Des dispositions ont été prévues par les Ordonnances Macron pour encadrer la transition entre les anciennes institutions représentatives et la mise en place du CSE étant entendu qu'au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront être pourvues d'un CSE.

***Précision pratique** : pendant la durée des mandats en cours (DP, CE et CHSCT), maintenus ou prorogés en application des mesures transitoires de l'ordonnance, les dispositions antérieures à l'ordonnance relatives aux anciennes institutions restent applicables.*

La mise en place du CSE va dépendre de la présence ou non d'IRP dans les entreprises au 23 septembre 2017 :

❖ Dans les entreprises sans représentant du personnel

Un CSE doit être mis en place dans les entreprises qui emploient, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

***Précision pratique** : selon le document question-réponse émis par le Ministère du Travail au mois d'avril 2018, le procès-verbal de carence établi avant le 23 septembre 2017 reste valable pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte (en principe 4 ans).*

❖ Dans les entreprises ayant des représentants du personnel

- Protocole préélectoral conclu avant le 23/09/2017

Les élections se déroulent comme prévu et les anciennes instances sont mises en place conformément au protocole d'accord préélectoral signé.

Le CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou après avis du CE (ou à défaut des DP).

- Mandats se terminant entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017

Les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.

Une deuxième prorogation est possible d'un an maximum soit par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut des DP). Dans ce cas, la mise en place du CSE interviendra au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

- Mandats se terminant entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

La durée des mandats des institutions peut être réduite ou prorogée d'un an maximum soit par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut des DP).

- Mandats se terminant entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

La durée des mandats des institutions peut être réduite d'un an maximum soit par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut des DP).

- Mandats se terminant après le 31/12/2019

Les mandats cessent à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Précision pratique : *il est également possible de proroger ou réduire les mandats dans les mêmes formes pour assurer la concomitance de la fin des mandats dans les différents établissements de l'entreprise.*

La prorogation ou la réduction des mandats par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut des DP) peut également permettre d'assurer la concomitance de l'expiration des mandats CE/DP avec les mandats des membres du CHSCT au sein de l'entreprise.

Publié le 04/05/2018



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com

Associé de