

La fusion des CE, DP et CHSCT en CSE (Comités sociaux et économiques)

décret CSE du 29 décembre 2017

Ce décret s'applique en l'absence d'accords d'entreprise ou de branche qui priment donc sur la loi à condition que ces accords soient plus favorables : par exemple l'accord peut prévoir un nombre de délégués CSE supérieur à celui prévu par le décret (mais pas inférieur). Idem pour les heures de délégation.

Il est codifié aux articles [L2314-1 à L2315-95](#) et [R2314-1 à R2316-10](#) du [code du travail](#) qui organisent le mode d'emploi des CSE.

QUE DEVIENNENT LES CE, DP ET CHSCT ?

Le Comité d'entreprise, les délégués du personnel et le Comité hygiène-sécurité et conditions de travail fusionnent en une seule entité appelée CSE (Comité social et économique).

Ce CSE se substitue aux délégués du personnel (DP) dans les entreprises de 11 à 49 salariés inclus et aux IRP (instances représentatives du personnel) que sont le CE, les DP et le CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus.

En conséquence, les élus CE, DP et CHSCT disparaissent et sont remplacés par des élus ou membre du CSE.

QUAND EST-CE QU'EST MIS EN PLACE LE CSE ?

Cela dépend de la date de fin des mandats des élus du personnel CE, DP et CHSCT autrement dit de la date des élections professionnelles dans l'entreprise. Dans tous les cas au plus tard le 1er janvier 2020.

DE COMBIEN D'ELUS EST COMPOSEE LE CSE ?

Le nombre d'élus (titulaires et suppléants) doit être fixé, en fonction des effectifs de l'entreprise, par l'accord préélectoral dans chaque entreprise concernée. Mais il ne peut être inférieur au nombre indiqué par l'article [R2314-1](#) du [code du travail](#)

Deux points importants :

- il doit être élu un nombre de suppléants identiques au nombre de titulaires (un accord d'entreprise ou de branche ne peut pas y déroger)
- les délégués suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE en présence des titulaires et, s'ils y assistent ils n'ont ni voix consultative ni délibérative. Par contre un accord collectif de travail ou un usage dans l'entreprise peut permettre la présence de délégués suppléants à toutes les réunions.

DE QUEL CREDIT D'HEURES DISPOSENT-ILS ?

Comme vous pouvez le voir, l'article [R2314-1 du code du travail](#) fixe également les heures de délégations des membres élus dont vous pouvez prendre connaissance sur l'illustration ci-dessus. Il s'applique faute de précision dans l'accord préélectoral. Ce qui veut dire que l'accord préélectoral peut prévoir plus d'heures de délégation (pas moins).

Quelques points importants à savoir :

- les heures de délégation passées par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions, également aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave sont payées et considérées comme du temps de travail effectif... dans les limites prévues par l'accord préélectoral qui ne peuvent être inférieures à celles fixées par le décret,
- en aucun cas ne peuvent être déduites des heures de délégation, le temps passé en réunion avec l'employeur, aux enquêtes menées suite à un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, à la recherche de mesure préventive dans le cadre du droit d'alerte, aux réunions des commissions du CSE dans la limite de 30 heures par an dans les entreprises de 300 à 999 salariés et de 60 heures par an à partir de 1 000 salariés,
- les membres du CSE peuvent se répartir les heures de délégation entre eux y compris avec les suppléants,
- les heures de délégation peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans la limite d'un an mais au cours d'un même mois, il n'est pas possible d'utiliser plus d'une fois et demie son crédit d'heures,
- l'employeur doit être informé dans les 8 jours avant tout partage et/ou report des heures de délégation.

QUELLE EST LA DUREE DE LEUR MANDAT ET COMMENT SE PASSE L'ELECTION ?

Les délégués élus au CSE sont élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas faire plus de 3 mandats successifs.

Cependant un accord de branche professionnelle ou d'entreprise peut réduire la durée du mandat à 2 ans

Quant aux élections, elles se déroulent comme pour les actuelles (inchangé) [élections CE-DP-CHSCT](#)

Le scrutin sera toujours :

- secret sous enveloppe ou par vote électronique

- vote séparé entre titulaires et suppléants dans chacun des collèges
- scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Deux nouveautés imposées par l'ordonnance (sauf accord employeurs/syndicats) :

- la parité femmes/homme s'impose
- les suppléants élus ne pourront assister aux réunions du CSE qu'en l'absence de titulaires.