

Entrée en vigueur de ces dispositions à compter de la date de publication des décrets pris pour leur application ou au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Ces règles sont applicables dès la mise en place du CSE, celle-ci étant prévue à partir du 1^{er} janvier 2018 dans les entreprises où les mandats des IRP arrivent à expiration avant le 31 décembre 2017.

MISE EN PLACE	Cadre de la mise en place	<ul style="list-style-type: none"> Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissements sont créés lorsque l'entreprise compte au moins deux établissements distincts. 	L.2313-1 du Code du travail
	Délimitation des établissements distincts	<ul style="list-style-type: none"> La détermination des établissements distincts est simplifiée. Elle relève d'un accord collectif classique (conclu à la majorité de 50%) avec les OS, ou à défaut, d'un accord avec les membres du CSE, ou à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur. Si aucune OS n'a participé à la négociation, l'employeur doit déterminer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux. La répartition des sièges et des collèges entre les établissements doit être fixée par un accord conclu dans les mêmes conditions que le protocole préélectoral (condition de double majorité), ou, à défaut, par une décision de la DIRECCTE. 	L.2313-2 et suivants du Code du travail
	Suppression du CSE	<ul style="list-style-type: none"> Le CSE n'est pas renouvelé à l'expiration du mandat de ses membres si l'effectif de l'entreprise est resté inférieur à onze salariés pendant au moins douze mois consécutifs. 	L.2313-10 du Code du travail
	Perte qualité établissement distinct	<ul style="list-style-type: none"> La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des membres du CSE de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les OS, ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat. 	L.2313-6 du Code du travail

ELECTIONS	Déclenchement des élections	<ul style="list-style-type: none"> • Initiation par l'employeur de l'organisation des élections dès que l'entreprise dépasse le seuil de 11 salariés ou tous les quatre ans. • Dans les entreprises comprenant entre 11 et 20 salariés, l'invitation des OS à négocier le PAP ne doit avoir lieu que si un salarié au moins s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information de la tenue des élections. • En cas de PV de carence, l'employeur n'a pas à organiser les élections en cas de demande d'une OS ou d'un salarié pendant les six mois suivants. 	L.2314-4 et suivants du Code du travail
	Négociation et contenu du protocole d'accord préélectoral (PAP)	<ul style="list-style-type: none"> • Le PAP pourra limiter le nombre de mandats successifs. • Le PAP pourra modifier le nombre d'heures individuelles de délégation à condition que le volume global des heures au sein de chaque collègue ne soit pas modifié. 	L.2314-5 du Code du travail
	Liste des électeurs et des candidats	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. • Les règles sur la représentation égale des hommes et des femmes sont maintenues. Si ces règles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste. 	L.2314-23 et L.2314-30 du Code du travail
	Date du vote	<ul style="list-style-type: none"> • Le premier tour doit avoir lieu 90 jours après l'information des salariés de la tenue de l'élection. 	L.2314-4 du Code du travail