

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Art. L 2313-1 nouveau et s. du code du travail

Février 2018

Les attributions du CSE varient suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés. Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le CSE a vocation à remplacer les délégués du personnel, mais certaines de leurs attributions ne sont pas reprises dans le cadre du CSE. Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le CSE exerce en plus d'autres attributions : celles du CE et une partie de celles qui étaient jusqu'alors dévolues au CHSCT.

À NOTER

Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui avait disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 a été réintroduit par la loi de ratification des ordonnances.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES COMPRENANT DE **11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS** (Art. L 2312-5 nouveau et s. du code du travail)

- Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Contribution à la promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Saisine de l'inspection du travail en cas de plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales. En revanche, il n'est pas prévu (comme cela existait pour les délégués du personnel) qu'un membre du CSE accompagne l'inspecteur du travail lors des visites.
- Consultation en cas de licenciement collectif pour motif économique.

IMPORTANT ! Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises ! Il s'agit des attributions suivantes :

- l'information du CSE sur les contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- l'information sur l'utilisation du CICE ;
- l'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle.



À NOTER

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne feront pas l'objet d'une consultation du CSE.

À SAVOIR

Il est possible de prévoir par accord collectif des dispositions plus favorables concernant les attributions du CSE.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS
(Art. L 2312-8 nouveau et s. du code du travail)

En plus des attributions présentées ci-dessus, le CSE dispose d'attributions spécifiques :

- expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- informations et consultations récurrentes (*voir fiche n°33 "Information et consultation"*) ;
- informations et consultations ponctuelles : sur les mesures visant affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies ;
- consultation avant toute décision de l'employeur, sauf lorsque ce dernier lance une offre publique d'achat sur le capital d'une entreprise ;
- santé/sécurité : le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT (*voir fiche n°43 "Commission santé, sécurité et conditions de travail"*), notamment :
 - l'analyse des risques professionnels ;
 - le fait de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
 - la possibilité de développer des actions de prévention du harcèlement sexuel ou moral.

En revanche, certaines attributions du CHSCT ne sont pas reprises. Il s'agit :

- de la promotion de la prévention des risques professionnels ;
- de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité ;
- de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ;
- de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales.

Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.

Enfin, sont maintenus sans changement :

- les règles relatives aux activités sociales et culturelles ;
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, et le droit d'alerte économique.



À NOTER

Si à l'expiration du délai de 12 mois, le mandat des membres du CSE doit s'achever dans moins d'un an, alors le délai de 12 mois ne commence à courir qu'à compter du renouvellement du CSE.

**INCIDENCE D'UN CHANGEMENT D'EFFECTIF
SUR LES ATTRIBUTIONS DU CSE****/// Franchissement du seuil de 50 salariés**

Cas où l'entreprise n'a pas de CSE : si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant une durée d'au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'exercera les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés qu'à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.

Cas où l'entreprise a déjà un CSE : si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exercera immédiatement les autres attributions du CSE à l'exception des attributions relatives aux informations et consultations récurrentes.

Les attributions en matière d'informations et consultations récurrentes ne seront exercées par le CSE qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois.

/// Baisse des effectifs en dessous de 50 salariés

Si au moment du renouvellement du CSE, le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédents, le CSE cessera d'exercer les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Il exercera seulement les attributions des entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés.



