

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

11

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

Les attributions du CSE

Les entreprises de moins de 50 salariés

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

Quelles sont vos attributions ? Sur quoi pouvez-vous être consulté ?... Ce sont autant de questions que vous vous posez en tant que nouveau membre du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Après avoir créé une institution unique de représentation du personnel obligatoire, le CSE, les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont bouleversé considérablement l'exercice de vos prérogatives tant dans les entreprises de moins de 50 salariés que dans celles d'au moins 50 salariés.

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'information/consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cette fiche vous permettra de prendre connaissance de tous les changements qui ont impacté les **attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**.

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « *La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?* » pour aider à vous y retrouver.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

À titre liminaire, il convient de rappeler que dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE a vocation, philosophiquement, à se substituer aux anciens délégués du personnel. Mais il ne se voit attribuer qu'une partie des missions de ces derniers.

Toutefois, le Code du travail précise que les accords collectifs ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Quelles sont les attributions du CSE, dans les entreprises de moins de 50 salariés ? ¹

Présentation des réclamations individuelles ou collectives

Comme pour les DP, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

¹ L. 2312-4, L. 2312-5, L. 2312-6, L. 2312-7 du Code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Attributions en matière de santé, sécurité

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

ATTENTION

Ses attributions ne reprennent pas l'ensemble des missions du CHSCT comme l'analyse des risques professionnels ou l'obligation de réaliser des inspections régulières, à un rythme au moins trimestriel.

De plus, à la différence des DP, il n'est plus prévu que, lors des visites des agents de contrôle de l'inspection du travail, un membre du CSE qui le souhaite, puisse accompagner l'inspecteur du travail.

Auprès de quels salariés sont exercées les attributions du CSE ?

Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés de l'entreprise, ainsi que :

- en matière de santé, sécurité et conditions de travail, aux travailleurs - à savoir les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ;
- aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
- aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions en matière de rémunération, de conditions de travail, d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

LES CONSULTATIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Sur quels sujets le CSE est-il consulté ? ²

Le CSE est consulté :

- en cas de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours.

Dans ce cas, le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté.

En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le Comité social et économique est réputé avoir été consulté ;

- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, que ce soit suite à une maladie ou un accident non professionnel ou d'origine professionnelle ;
- sur la définition de la période de prise des congés et l'ordre des départs.

Cette consultation n'est possible qu'à défaut de stipulation à ce sujet dans l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ;

- en cas d'arrêt du travail pour intempéries, dans les entreprises de BTP.

ATTENTION ³

Certaines compétences des anciens DP disparaissent des prérogatives du CSE des entreprises de 11 à 49 salariés/

- la consultation sur l'utilisation du CICE ;
- l'information sur les différents types de contrats :
 - des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ;
 - des CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) ;
 - des CIE (contrats initiative emploi) ;
- l'information sur les éléments conduisant l'employeur à faire appel, au titre de l'année écoulée ou pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec des entreprises de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- les attributions en matière de formation professionnelle.

² L. 1233-8, L. 2312-40, L. 1226-2, L. 1226-10, L. 5424-9 du Code du travail.

³ L. 2312-59, L. 2313-7-1 du Code du travail.