AVOCATS JURISTES D'ENTREPRISES

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

(ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 sous réserve de la loi de ratification)

Les attributions du CSE dépendent de l'effectif de l'entreprise.

1) Attributions du CSE dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés

Comme auparavant, dans ces entreprises, le 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 la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

De plus, le CSE doit promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et il réalise des enquêtes en matière d'accidents ou de maladies à caractère professionnel.

2) Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans ces entreprises, le CSE exerce les mêmes attributions que celles prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De plus, ce CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente 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.

En conséquence, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes

atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

ainsi que sur :

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- les restructurations et compressions des effectifs,
- les licenciements économiques collectifs,
- les OPA,
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Le CSE a également de nombreuses prérogatives dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (*rappelons que le CHSCT n'existe plus*).

L'institution bénéficie d'informations et de consultations récurrentes, notamment sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Comme pour le CE auparavant, vous devez donc organiser ces consultations (en principe annuelles) étant précisé que des adaptations par accord sont possibles.

L'obligation de mettre en place une base de données économiques et sociales (BDES) pour la communication des informations récurrentes notamment perdure. Il est néanmoins possible de l'adapter par accord. Cette BDES devra être informatisée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les membres du CSE bénéficient également de droits d'alerte (en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en matière économique, en matière sociale…).

Le CSE conserve des attributions en matière d'activités sociales et culturelles et bénéficie toujours à ce titre d'un financement patronal.

Une partie importante des attributions correspondent aux anciennes attributions du CE. Il y a cependant certaines adaptations prévues par les textes. Il convient donc, lorsque vous travaillez sur une thématique, de reprendre les textes actualisés. Nous restons à votre disposition pour tout accompagnement.

3) <u>Variation d'effectif</u>

Si un CSE est mis en place dans une entreprise de 11 à moins de 50 salariés et que l'effectif atteint les 50 salariés en cours de mandat pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE exercera

les attributions récurrentes d'information et de consultation à l'expiration d'un délai de 12 mois *(dont le point de départ varie en fonction de la situation)*.

Si une entreprise atteint un effectif de 300 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs en cours de mandat, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du CSE correspondantes.

Lors du renouvellement du CSE, si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE exercera exclusivement les attributions réservées aux CSE des entreprises entre 11 et moins de 50 salariés.

Il va donc être nécessaire d'assurer un suivi précis en particulier dans les entreprises dont l'effectif varie entre moins 50 salariés et plus de 50 salariés en fonction des mois de l'année.