

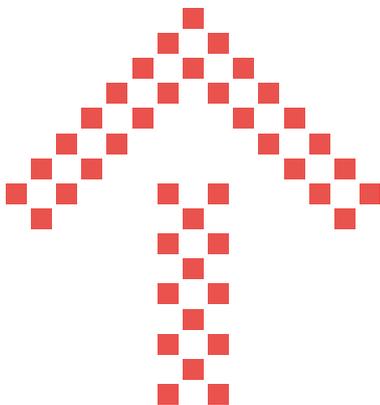
FICHE CSE N°5

LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE joue un rôle en matière économique, en matière de santé et sécurité, en matière d'activités sociales et culturelles.
- ✓ Il participe, par l'intermédiaire de 2 de ses membres (4 si trois collègues) aux conseils d'administration ou de surveillance.
- ✓ Il est possible d'aménager les consultations récurrentes du CSE par voie d'accord.
- ✓ Il est également possible d'aménager conventionnellement les consultations ponctuelles du CSE.
- ✓ Lors du renouvellement du CSE, si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant son renouvellement, le CSE nouvellement élu exercera exclusivement les attributions dévolues au CSE des entreprises de moins de 50 salariés (cf. Fiche CSE n°4).
- ✓ A l'inverse, si le seuil de 50 salariés est franchi à la hausse au cours d'un mandat l'entreprise aura un an pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes. Mais elle devra se conformer immédiatement aux obligations de consultations ponctuelles.



Que se passe-t-il en cas de franchissement du seuil de 50 ?

Le franchissement des seuils de 50 salariés à la hausse comme à la baisse en cours de mandats a des effets sur les attributions du CSE :

- **1^{ère} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif tomber en dessous de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs en cours de mandat, elle devra continuer à gérer son CSE comme un CSE d'entreprise de plus de 50 salariés. Ce n'est qu'au renouvellement du CSE que ce dernier exercera les attributions du CSE d'entreprise de moins de 50 salariés.

- **2^{ème} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif croître en cours de mandat et remplit la condition d'effectif de 50 salariés au cours de 12 mois consécutifs, alors le CSE exercera presque toutes les attributions du CSE de plus de 50 salariés (cf. encadré).

1. ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Les consultations récurrentes :

Les règles relatives à l'information et à la consultation du CSE en matière économique reprennent celles correspondant au comité d'entreprise.

De même, l'employeur doit assurer trois consultations annuelles du Comité Social et Economique :

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

Un accord peut **aménager conventionnellement** :

- Le contenu, la périodicité (ne pouvant être supérieure à 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus ;
- La possibilité d'émettre un avis portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Le champ de la négociation, en matière de consultation obligatoire, est beaucoup plus étendu qu'auparavant et l'entreprise a tout intérêt à négocier un tel accord pour organiser et alléger la charge liée aux consultations.

En effet, les parties peuvent adapter la **périodicité** et le **contenu des informations** pour chaque consultation et le **niveau de cette consultation** (pour les entreprises pluri-établissement), à la condition cependant de consulter sur les trois thèmes obligatoires : orientation stratégique, situation économique et financière et politique sociale et conditions de travail et l'emploi. Ainsi, il serait possible de ne consulter que tous les trois ans. De même, il serait possible de prévoir que le CSE rende un avis unique pour ces trois consultations.

En **l'absence d'accord**, l'employeur devra consulter le CSE selon les dispositions dites « supplétives » du code du travail.



Bon à savoir

Toutefois, l'entreprise dispose d'une période transitoire. Elle disposera d'un **délaï de 12 mois** pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes obligatoires (cf. ci-après). Mais elle devra sans délai respecter les obligations de consultations ponctuelles (cf. ci-après).

Exception : si le délai restant à courir au titre du mandat est inférieur à un an, l'entreprise aura 12 mois pour se conformer à ses obligations **à compter du renouvellement du CSE.**



À noter

Cet accord collectif est conclu avec une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il peut être conclu avec le comité social et économique à la majorité des membres titulaires (donc en nombre).

Il faut observer quelques évolutions en la matière.

Ainsi, concernant la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, qui vise outre les conditions de travail et d'emploi a été ajouté, par rapport aux thèmes qui existaient antérieurement, celui **des actions de prévention en matière de santé et sécurité**.

Par ailleurs, l'employeur doit également **communiquer des informations** relatives aux contrats de mise à disposition avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats d'initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au cours de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Enfin, le CSE peut rendre un avis unique sur tous les thèmes de la **consultation sur la politique sociale** ou un avis séparé pour chacun des thèmes.

Les consultations ponctuelles : quelques aménagements

L'ordonnance a introduit une modification substantielle en matière de consultation ponctuelle : la possibilité de les aménager conventionnellement, faculté qui n'existait antérieurement que pour les consultations récurrentes.

Ainsi, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu des informations et consultations ponctuelles du CSE ;
- les modalités de ces consultations (notamment le nombre de réunions) ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Les thèmes de consultations ponctuelles sont :

- 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 et les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certains travailleurs et notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Les moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La restructuration et la compression des effectifs (dont le licenciement économique collectif ;
- Les opération de concentration
- L'offre publique d'acquisition
- L'ouverture de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Ces cas de consultations ponctuelles du comité social et économique étaient aussi des cas de consultation ponctuelle du comité d'entreprise.



À noter

Le Bilan social

Concernant l'obligation de consulter le CSE sur le bilan social de l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus, il importe que le seuil soit franchi pendant 12 mois consécutifs.



À noter

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles s'effectuent au niveau du comité de groupe. Cette faculté de consultation au niveau du groupe est nouvelle.

2. ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE, et plus spécifiquement la commission santé-sécurité (voir Fiches CSE n°6 et n°7) lorsque celle-ci est mise en place, exerce les attributions qui étaient anciennement dévolues au CHSCT. Ces attributions ont été très légèrement modifiées.

Le CSE doit être informé et/ou consulté sur plusieurs thématiques (notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

3. ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE exerce des attributions sociales et culturelles, comme les exerçait le comité d'entreprise antérieurement.

Ainsi, il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leurs familles et des stagiaires.

Les dispositions relatives aux attributions générales en matière d'activités sociales et culturelles du CSE sont similaires à celles appliquées au comité d'entreprise auparavant. En revanche, l'ordonnance a modifié significativement les dispositions relatives au financement des activités sociales et culturelles (cf Fiche CSE n°3 sur le Fonctionnement CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus).

4. DROIT D'ALERTE

Le **droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**, applicables aux délégués du personnel, relève dorénavant de la seule compétence du CSE.

Les règles relatives au **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent** demeurent identiques.

Les dispositions relatives au droit d'alerte économique et au droit d'alerte social dont dispose le CSE sont similaires aux dispositions relatives aux droits d'alerte qu'exerçait le comité d'entreprise.

5. PARTICIPATION AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS

Les attributions et les modalités de participation des représentants du CSE aux conseils d'administration ou de surveillance sont identiques à celles des anciens CE.



Rappel

Dans les sociétés anonymes, deux membres de la délégation du CSE (un appartenant à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers) assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration (ou du conseil de surveillance).

Lorsqu'il existe trois collèges électoraux, leur nombre est porté à quatre.

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration, ou au conseil de surveillance, ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

A ne pas confondre avec les administrateurs salariés.

6. MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE

Comme précédemment pour le comité d'entreprise, le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Les règles relatives aux délais de consultations du CSE sont similaires à celles applicables aux comités d'entreprise.

Ainsi, en l'absence d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration **d'un délai d'un mois**, et en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois.



Bon à savoir

Tout d'abord, il est possible, en l'absence de délégué syndical, de signer un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires pour aménager les délais relatifs aux consultations récurrentes et ponctuelles.



À noter

Ensuite, le délai minimal de consultation de 15 jours qui existait **a été supprimé**. Désormais, il est possible de prévoir des délais de consultation plus courts même si ces derniers doivent être suffisants pour permettre aux membres du comité d'avoir un avis éclairé.



Nouveauté

Concernant **l'information du CSE**, la BDES demeure le support de l'information du CSE. Toutefois, les nouvelles dispositions permettent désormais la conclusion d'un accord d'entreprise, ou, à défaut de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, afin de :

- définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- définir les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ;
- prévoir les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.