

Section 2 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

Article L2312-5

La délégation du personnel au comité social et économique 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.**

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

Elle exerce le **droit d'alerte** dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.

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.

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.

Article L2312-6

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

1° Aux travailleurs au sens de l'article L. 4111-5 [Cf. salariés intérimaires et stagiaires], en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

2° 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 ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

a) L. 1251-18 en matière de rémunération ;

b) L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

c) L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Article L2312-7

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

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 1 : Attributions générales

Article L2312-8

Le comité social et économique a 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.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° **Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;**

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° **Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail**, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;**

5° 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.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

S'agissant des **CSE des entreprises comprenant entre 11 et 49 salariés**, le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives, portant sur de nombreux enjeux liés à la crise sanitaire et économique:

- **les enjeux économiques**, et notamment la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, la mobilisation pour tout ou partie des salariés du dispositif d'activité partielle (et le complément par l'employeur de l'indemnité légale), la gestion des fins ou rupture de contrats de travail, le recours pour tout ou partie des salariés du télétravail, ...

- **les enjeux de santé et de sécurité**, et notamment la mise en place et la communication relative aux règles en matière de santé et de sécurité des travailleurs, les actions relatives à la distribution de matériels adaptés, la mise en œuvre d'outils adaptés à la crise (notamment s'agissant du télétravail), ...

Ces règles ont vocation à s'appliquer à tout intervenant professionnel de l'entreprise: salariés de l'entreprises, personnel intérimaire, stagiaires.



Article L2312-9

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Article L2312-10

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sous-section 2 : Modalité d'exercice des attributions générales

Article L2312-11

Le comité exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés.

Article L2312-12

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Article L2312-13

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Article L2312-14

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

Article L2312-15

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

S'agissant des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose de prérogatives imposant à la Direction de l'informer et de le consulter sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. La crise sanitaire et économique implique qu'il soit informé et consulté tout particulièrement sur :

- les **mesures affectant le volume et la structure des effectifs**, et notamment la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, les fins et ruptures de contrats de travail, la mobilisation pour tout ou partie des salariés du dispositif d'activité partielle (et le complément par l'employeur de l'indemnité légale);

- les **conditions d'emploi et de travail**, et notamment le recours pour tout ou partie des salariés du télétravail, la mise en place de nouveaux horaires de travail, ...

- **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, et notamment la mise en place et la communication relative aux règles en matière de santé et de sécurité des travailleurs, les actions relatives à la distribution de matériels adaptés, la mise en oeuvre d'outils adaptés à la crise (notamment s'agissant du télétravail), ...

Il convient d'ajouter la capacité d'initiative du CSE, en particulier en matière d'emploi, ainsi que de conditions de vie dans l'entreprise.

Afin de pouvoir exercer ses prérogatives, le CSE doit disposer des informations qu'il juge opportun de la part de l'employeur. La BDES - en particulier en temps de crise sanitaire - constitue un outil pour échanger des informations. Le CSE peut également demander aux administrations publiques et aux organismes agissant pour leur compte des informations. Ce peut être le cas afin de s'assurer des demandes adressées aux services de l'Etat en matière d'activité partielle.

Ces règles ont vocation à s'appliquer à tout intervenant professionnel de l'entreprise: salariés de l'entreprise, personnel intérimaire, stagiaires.



Article L2312-16

Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2312-19 et à l'article L. 2312-55 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité social et économique central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique ou, le cas échéant, du comité social et économique central sont rendus dans le cadre des consultations prévues au présent code.

Ces délais permettent au comité social et économique ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 2312-15, le comité ou, le cas échéant, le comité central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 1er : Ordre public

Article L2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article L2312-18

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Article L2312-18

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.



Règles particulières relatives aux prérogatives du CSE en matière d'activité partielle

Titre II : Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi

Chapitre II : Aide aux salariés placés en activité partielle

Article R5122-2

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande précise :

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2° La période prévisible de sous-activité ;
- 3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique en application de l'article L. 2312-17.

Lorsque la demande s'effectue sur le fondement du II de l'article R. 5122-9, elle mentionne les engagements que l'employeur propose de souscrire.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26.

Un projet de décret prévoit de contourner le CSE afin que l'employeur puisse consulter postérieurement à la demande d'activité partielle auprès des autorités de l'Etat. Un projet de décret n'a aucune portée juridique. Nous vous tiendrons informés de l'entrée en vigueur de ce décret.

