

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Simplification ou mort annoncée de certaines attributions des anciens délégués du personnel (DP) et CHSCT.

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social



FLORENCE DUPONT & JOËLLE MUCHADA



L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 est l'aboutissement de la fusion des instances représentatives du personnel, anticipée par la création de la nouvelle délégation unique du personnel (DUP) issue de la loi Rebsamen.

La fusion totale des instances représentatives du personnel emporte la disparition précoce de la nouvelle DUP et la mise en place, dans les sociétés d'au moins 11 salariés, d'un comité social et économique (CSE). Cette ordonnance modifie les attributions des anciens DP et CHSCT en fonction de la taille de l'entreprise.

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS ET DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Auparavant, les DP exerçaient l'ensemble des attributions du CHSCT. En simplifiant l'instance de représentation du personnel, l'ordonnance a revu les missions du CSE en matière d'hygiène et de sécurité. Le CSE dorénavant « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail », rôle plus limité et aux contours imprécis, et ce d'autant plus que le nouvel article L.2312-5 du Code du travail supprime la référence à « la santé et la sécurité » dans le cadre de la présentation des réclamations

individuelles et collectives. Ces nouvelles dispositions sont-elles une synthèse des attributions antérieures du CHSCT ou une disparition pure et simple d'une partie des attributions du CHSCT qui étaient dévolues aux DP ? La disparition du droit d'alerte des DP (ancien article L.2313-2 du Code du travail) en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles marque cette rupture avec les anciennes attributions des DP. Ce droit d'alerte devient une attribution du CSE exclusivement dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE perd également le droit d'accompagner l'inspecteur du travail lors d'une visite des locaux de travail, une attribution qui demeure dévolue au CSE exclusivement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans le cadre des attributions générales des DP, le CSE n'a plus à être consulté sur l'utilisation du CICE. Un rôle plus circonscrit, qui se retrouve également dans les entreprises plus grandes.

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

L'ordonnance a allégé le rôle du CSE en matière de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail :

- **dans le domaine des conditions de travail**, le CSE n'a plus de rôle d'analyse et de contribution à l'amélioration de ces conditions (ancien article L.4612-2 du Code du travail),
- **dans le cadre des problématiques liées à l'emploi des femmes et des personnes handicapées**, la mission du CSE est restreinte à « faciliter » au lieu de « améliorer » ces problématiques,
- **en matière de prévention des risques professionnels**, le rôle du CSE se limite à « susciter des initiatives ». Il ne contribue plus à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Malgré l'allègement des missions « CHSCT » dévolues au CSE, ce dernier conserve plusieurs prérogatives, dont son droit d'inspection. Toutefois, la récurrence de cette inspection n'est plus liée aux réunions ordinaires de l'instance.

Cette simplification du rôle du CSE, couplée avec les nouvelles voies de négociation collective, aura-t-elle la vertu de promouvoir les relations sociales avec les instances représentatives du personnel ? En tout état de cause, il ne serait pas prudent de vouloir coller au CSE les anciennes fonctions des DP et du CHSCT, surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés. ♦