



Créé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le Comité Social et Economique (CSE) succède aux anciens délégués du personnel (DP) dans les entreprises de moins de cinquante salariés et aux comités d'entreprise (CE) et d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Après avoir étudié, dans un premier volet, la mise en place de cette nouvelle instance représentative du personnel, nous examinerons ici ses attributions, qui diffèrent selon que l'effectif de l'entreprise dénombre plus ou moins de cinquante salariés. (C. trav., art L.2312-1).

- Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés correspondent globalement aux missions des anciens délégués du personnel (C. trav., art L.2312-5).

Les membres du CSE ont ainsi pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés et conservent compétence générale pour promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et saisir l'inspection du travail (C. trav., art L.2312-5).

Ils sont également toujours consultés sur les licenciements économiques collectifs (C. trav., art L.1233-8), le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (C. trav., art L.1226-2), sur les congés payés annuels de l'entreprise (C. trav., art L.3141-16) ou sur la décision, dans les entreprises du BTP, de recourir au chômage intérimaires (C. trav., art L.5424-9).

Les membres de la délégation du CSE n'exercent toutefois pas certaines des attributions des anciens DP : il en va ainsi de leur exercice des missions du CE en matière de formation professionnelle (C. trav., art L.2313-8 ancien), de leur possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, des contrats d'accompagnement dans l'emploi ou des contrats « initiative emploi » ainsi que de leur information annuelle sur les éléments ayant conduit

l'employeur à faire appel à des CDD ou à des contrats de travail temporaire ou de portage salarial (C. trav., art L.2313-5 ancien).

Les membres de la délégation du CSE bénéficient toujours d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, en cas de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement. (C. trav., art L.2312-5).

Le CSE ne dispose, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'aucun budget propre, sauf accord ou usage plus favorable.

- Les attributions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les membres du CSE bénéficient, en plus des attributions précitées, des attributions jusqu'alors exercées par le CE et le CHSCT.

Le CSE, dans le cadre de ses attributions générales, a une mission d'expression collective des salariés et l'obligation d'être informé et consulté par l'employeur au sujet de toute décision intéressant la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la modification de son organisation économique ou juridique, l'introduction en son sein de nouvelles technologies ou d'un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. (C. trav., art L.2312-8 et -9).

Le CSE doit, dans le cadre de consultations ponctuelles, être obligatoirement consulté sur les moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre par l'employeur, les restructurations et compression des effectifs, les licenciements collectifs pour motif économique, les opérations



M^e Emmanuelle DESTAILLAT,
Avocate au Barreau de Bordeaux
spécialiste en droit du travail.

de concentration, les offres publiques d'acquisition ainsi que sur les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. À noter que le contenu de ces consultations et leurs modalités de mise en œuvre peuvent être aménagés par accord collectif. (C. trav., art L.2312-37 et s, art L.2312-55).

Le CSE doit faire l'objet de trois grandes consultations annuelles. Ces consultations doivent porter sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sa politique sociale. (C. trav., art L.2312-17).

Autre nouveauté de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 : les modalités, le contenu des consultations et leur périodicité peuvent être modifiés par accord collectif. Un accord peut ainsi prévoir que ces consultations, au lieu d'être annuelles, seront conduites dans un intervalle différent, sans que ce dernier puisse dépasser trois ans (C. trav., art L.2312-19). Si l'accord le stipule, le CSE a également la possibilité d'émettre, sur tout ou partie des thèmes de ces trois consultations, un avis unique. (C. trav., art L.2312-19).

Enfin, les attributions en matière d'activités sociales et culturelles du CSE demeurent identiques à celles du comité d'entreprise. (C. trav., art L.2312-78 et s) En matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile, procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont soumis les travailleurs et

il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois. (C. trav., art L.2312-9).

Une commission spécialisée dans la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, qui se voit confier par délégation tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, doit être obligatoirement créée dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés. Par exception, l'inspecteur du travail peut en imposer la création dans les entreprises comptant un effectif inférieur, en raison de la nature de l'activité de l'entreprise, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. (C. trav., art L.2315-36). Le CSE n'a pas le pouvoir de négocier des

accords collectifs, sauf transformation en Conseil d'entreprise par accord collectif. (C. trav., art L.2321-1 et suivants).

Enfin, à l'instar de l'ancien CE, le CSE bénéficie toujours de deux budgets : le budget de fonctionnement, équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2 000 salariés et le budget relatif aux activités sociales et culturelles. Si ces deux budgets restent bien discrets, le législateur a prévu la possibilité de transférer, dans certaines conditions et par délibération spécifique du CSE, une partie de l'excédent annuel du budget non utilisé vers l'autre budget. Un décret à paraître doit déterminer les limites de transfert de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget relatif aux activités sociales et culturelles.

- L'incidence de la variation des effectifs de l'entreprise en cours de mandat sur les attributions du CSE.

Lorsque le seuil de cinquante salariés est franchi dans l'entreprise pendant douze mois consécutifs :

- Si la durée restante des mandats des membres du CSE est supérieure à deux ans, l'employeur n'aura à procéder aux consultations récurrentes qu'à l'issue de douze mois à compter du franchissement du seuil pendant 12 mois consécutifs.

- Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter du renouvellement du CSE. (C. trav. art L.2312-2).

Emmanuelle DESTAILLATS

PROJET DE LA LOI PACTE ► LA (RE)DÉFINITION DE L'ENTREPRISE

Le projet de loi relatif au « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (PACTE), présenté en Conseil des ministres le 18 juin dernier, sera examiné par le Parlement ce mois de septembre. Sous l'impulsion du rapport « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », réalisé par Nicole Notat et Jean-Dominique Senard, le projet ambitieux, entre autres, de rendre les entreprises plus justes en redéfinissant « la raison d'être » des entreprises.

En proposant de modifier certaines dispositions du Code civil, le gouvernement entend introduire dans la législation française des éléments issus de la réflexion autour de la prise en compte des intérêts des parties prenantes par les entreprises et non uniquement ceux des associés et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ces modifications ont vocation à s'appliquer à toutes les sociétés, y compris les sociétés civiles.

LA CONSÉCRATION DE LA NOTION D'INTÉRÊT SOCIAL

En premier lieu, le projet propose de consacrer la notion d'intérêt social en ajoutant un nouvel alinéa à l'article 1833 du Code civil. Cette notion, utilisée abondamment par la jurisprudence, n'avait en effet jamais été définie par le législateur. Actuellement, l'article 1833 dispose que « toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés ». Le nouvel alinéa proposé dispose que « la société est gérée dans son intérêt social ». Pour le gouvernement,

il s'agirait de consacrer le fait que les sociétés ne sont pas gérées dans l'intérêt de personnes particulières, mais dans leur intérêt autonome et dans la poursuite des fins qui lui sont propres.

LA RAISON D'ÊTRE DES ENTREPRISES

Ne retenant pas la recommandation de la mission « Notat-Senard » visant à reconnaître un statut d'entreprise à mission, à la manière des benefit corporations américaines, le gouvernement a préféré introduire la notion nouvelle de « raison d'être » de la société. En effet, il est proposé d'ajouter une nouvelle phrase à l'article 1835 du Code civil prévoyant que « les statuts [de la société] peuvent préciser la raison d'être dont la société entend se doter dans la réalisation de son activité ». Il ne s'agit donc pas d'une disposition impérative. Elle permet cependant de consacrer une pratique à laquelle se soumettent déjà de nombreuses entreprises, visant à définir formellement les raisons profondes pour lesquelles elles mettent en œuvre les moyens nécessaires à leur activité.

D'une certaine manière, de telles dispositions statutaires permettent de circonscrire plus précisément la notion d'intérêt social propre à chaque société. Reste à voir si les entreprises se saisiront de cet outil afin de généraliser certaines bonnes pratiques...

LA PRISE EN CONSIDÉRATION DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Le projet propose également que la gestion des sociétés prenne en considération « les enjeux sociaux et environnementaux » de leur activité. La formulation indique qu'il s'agit d'une obligation de moyens devant être observée à l'occasion des décisions de gestion. Cette prise en considération devra, cependant, toujours se faire dans les limites de l'intérêt social de la société. Selon le rapport de la mission « Notat-Senard », présenté en mars dernier, ces nouvelles dispositions ont pour but d'officialiser certaines pratiques visant à faire entrer la RSE dans la gouvernance d'entreprise.

Antoine LOCHET