

LE CSE DANS LES ENTREPRISES < 50 SALARIES (série 1/3) SON ROLE ET SES ATTRIBUTIONS

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise, venu remplacer les Délégués du personnel et le Comité d'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise. Nous traiterons ici le cadre des entreprises de moins de 50 salariés.

Attributions du CSE

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50, le CSE exerce les missions des anciens délégués du personnel.

- Il présente les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail, à la protection sociale, aux conventions et accords applicables au sein de l'entreprise ;
- Il contribue à **promouvoir la santé** (physique ou mentale), la **sécurité** et l'amélioration des **conditions de travail** dans l'entreprise ;
- Il peut réaliser des enquêtes en Accidents de travail et Maladies professionnelles ;
- Il **saisit l'Inspection du Travail** de plaintes et d'observations relatives à l'application des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- Il a un **droit d'alerte** au cas d'atteinte des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- Il est consulté sur l'**ordre des départs en congés** payés fixé par l'employeur ;
- Il est consulté en cas d'**inaptitude** constatée chez un salarié ;
- Il est consulté en cas de **licenciement collectif** pour motif économique ;

- Il peut **assister un salarié**, sur sa demande, lors de son entretien préalable dans le cadre d'une procédure pour mesure disciplinaire ou licenciement ou rupture conventionnelle.

Droit d'information du CSE

L'employeur doit tenir à la disposition ou porter à la connaissance du CSE :

- Le registre unique du personnel ;
- Un exemplaire des conventions et accords collectifs auxquels l'entreprise est liée ;
- Chaque année la liste des modifications apportées ;
- Les documents de décompte individuel de la durée du travail ;
- Le document unique d'évaluation des risques (qui rappelons-le est obligatoire dès 1 salarié dans l'entreprise).