

Attributions	Textes (nouveaux)	Comparaison avec les DP	Textes (anciens)
<p><b><u>Le CSE est chargé de :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives</b> 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 ;</li> <li>- <b>promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise</b> et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;</li> <li>- dans une SA, lorsque le CSE présente des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du CA, ses membres sont reçus par celui-ci ;</li> <li>- <b>saisir l'inspection du travail en cas de manquement aux dispositions légales.</b></li> </ul> <p><b>Le CSE n'a pas à être consulté préalablement à une décision dans les entreprises de moins de 50 salariés.</b></p>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-5 à 7</i></p>	<p><b><u>Les délégués du personnel avaient pour missions de :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives</b> relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;</li> <li>- <b>saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales</b> dont elle est chargée d'assurer le contrôle.</li> </ul> <p><b><u>Le CSE perd plusieurs attributions autrefois dévolues aux DP :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>l'accès à plusieurs informations</b>, notamment celles relatives à l'utilisation du CICE ou aux contrats de mise à disposition ;</li> <li>- <b>le droit d'accompagner l'inspecteur du travail lorsqu'il visite l'entreprise</b> (<i>ce droit est cependant octroyé au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés – C. trav., art. L. 2313-10 nouveau</i>).</li> </ul> <p><b><u>Le droit d'alerte était initialement retiré au CSE dans les entreprises de 11 à 50 salariés.</u></b></p> <p>La loi de ratification des ordonnances a finalement accordé dans ces entreprises un droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes, mais également en cas de danger grave et imminent et de risque grave pour la</p>	<p><i>C. trav., art. L. 2313-1 et suivants</i></p>

		santé publique ou l'environnement. Il s'agit d'une évolution, ces deux derniers droits d'alerte relevaient auparavant de la compétence du CHSCT, et étaient uniquement ouverts dans les entreprises de plus de 50 salariés.	
<p><b><u>Plusieurs attributions ponctuelles des délégués du personnel ont été transférées au CSE, notamment en matière :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de reclassement des salariés inaptes ;</li> <li>- d'accès aux décomptes individuels du temps de travail des salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif ;</li> <li>- de mise en place des congés payés en l'absence d'accord ;</li> <li>- d'arrêt de travail pour intempéries (pour les entreprises du BTP) ;</li> <li>- de désignation en tant que DS,</li> <li>- de licenciement économique.</li> </ul>	<p><i>C. trav., art. L. 1226-10, L. 1233-8 et 28 L. 3141-16, L. 3171-2 et L. 5424-9</i></p>	<p><b>Ces attributions sont maintenues, les articles ont seulement été adaptés.</b></p>	<p><i>C. trav., art. L. 1226-10, L. 1233-8 et 28 L. 3141-16, L. 3171-2 et L. 5424-9</i></p>

Attributions	Textes (nouveaux)	Comparaison avec le CE et le CHSCT	Textes (anciens)
<p>Le CSE dispose des mêmes attributions que celles déjà allouées dans les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>À celles-ci s'ajoutent une <b>mission générale visant à 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.</b></p> <p><b>Les fonctions du CSE sont réparties entre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>le suivi de la marche générale de l'entreprise.</b> Il est à ce titre <b>informé et consulté</b> sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise (<i>conditions d'emplois, introduction de nouvelles technologies, modification dans l'organisation économique de l'entreprise, etc.</i>) ;</li> <li>- <b>les questions relevant du champ de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail</b>, notamment en matière d'analyse des risques professionnels, de prévention du harcèlement, ou de l'égalité d'accès aux emplois pour les femmes et les handicapés ;</li> <li>- <b>les consultations organisées de manière récurrente</b> sur les</li> </ul>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-8 à 10 et L. 2312-17 et suivants</i></p>	<p><b>Rôle du CE :</b></p> <p>Le comité d'entreprise a pour objet 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. Il est <b>informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.</b></p> <p>Il 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.</p> <p><b>Rôle du CHSCT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement</b> et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées, de veiller à l'observation des prescriptions légales ;</li> <li>- <b>procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;</b></li> </ul>	<p><i>C. trav., art. L. 2312-8 à 10 et L. 4612-1 et suivants</i></p>

orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise (*consultations en principe annuelles, un accord de droit commun pouvant modifier cette périodicité dans la limite de trois ans et fusionner les trois champs de consultation*).

**La rédaction des textes et le contenu des missions sont donc similaires, les rôles autrefois dévolus au CE et au CHSCT sont concentrés au sein du CSE.**

**- promotion de la prévention des risques professionnels.**