

La Clinique *** (200 salariés) fait partie des rares établissements dotés d'une maternité équipée pour assurer en permanence surveillance et soins spécialisés aux nouveau-nés à risque. Elle dispose en outre d'une unité de réanimation pour les nouveau-nés qui présentent des détresses graves ou des risques vitaux qu'ils soient nés ou non dans l'établissement.

Au rang de ses activités figure également un service de pneumo-allergologie et de dermatologie en consultation externe.

En février 2002, la direction de la clinique a ouvert un service spécialisé dans la prise en charge d'enfants souffrant d'allergies graves, plus particulièrement d'origine alimentaire. Ce service qui porte le code 2AJ est capable de traiter les cas d'urgence.

Le service de restauration de la clinique assure la restauration de son personnel et dessert une école maternelle et une école primaire.

Une récente embauche porte désormais à deux le nombre de diététiciens faisant partie du personnel.

10 points

4. Représentation du personnel

Le diététicien récemment embauché vous demande s'il a la possibilité d'obtenir des billets de spectacle à tarif réduit. En discutant avec lui, vous réalisez à nouveau l'existence d'une confusion fréquente entre comité d'entreprise et délégués du personnel. Vous en faites part au directeur des relations humaines qui vous charge de préparer un tableau synthétique destiné à informer l'ensemble du personnel sur le thème « Délégués du personnel – Comité d'entreprise ». Ce document sera affiché dans le local du personnel.

1. Indiquez au diététicien à qui il doit s'adresser pour obtenir la réponse à sa demande en puisant la justification dans l'**Annexe 4**.
2. Complétez l'**Annexe B** : Tableau de comparaison (à rendre avec la copie).

Annexe 4 – Extrait du Code du travail

Extrait de l'article R.2323-20 du Code du travail portant sur les attributions du Comité d'Entreprise

Section 2 Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Sous-section 1 Nature des activités

Article R. 2323-20

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- 1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- 2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- 3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- 4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- 5° Les services sociaux chargés :
De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;
- 6° Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Annexe B – Tableau de comparaison (à rendre avec la copie)

Délégués du personnel	Points de comparaison	Comité d'entreprise
	Seuil	
	Composition	
	Attributions - Rôle	
	Moyens	

4. Représentation du personnel

1. L'institution en charge des activités sociales et culturelles.

Le nouvel article R.2312-35 du Code du travail issu des ordonnances « Macron » reproduit à l'identique le texte de l'ancien article R.2323-20 cité en **Annexe 4**.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, c'est le nouveau Comité social et économique (CSE) qui exerce les attributions en matière d'activités sociales et culturelles. C'est donc à cette institution représentative du personnel que doit s'adresser le diététicien nouvellement embauché relativement à sa demande de billets de spectacle à tarif réduit.

On rappellera à ce nouveau salarié que l'employeur verse au CSE une contribution annuelle pour financer les institutions sociales du CSE dont le montant est fixé par accord d'entreprise.

2. Tableau de comparaison Comité d'entreprise et délégués du personnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) ont définitivement disparu au profit d'une nouvelle institution de représentation du personnel, le Comité social et économique qui fusionne le CE, les DP ainsi que le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Nous modifions donc la question posée en 2020 pour donner aux lecteurs une information contemporaine, opérationnelle pour l'examen.

La nouvelle question devient dès lors :

2. Complétez le tableau relatif aux compétences du Comité social et économique dans une entreprise de 50 salariés ou plus, notamment en matière de sécurité, santé et conditions de travail. On y précisera le rôle éventuel des représentants de proximité.

Le Comité social et économique (CSE)

	En matière générale	En matière de sécurité, santé et conditions de travail
Composition	<p>Le CSE est composé – et présidé – par le chef d'entreprise qui peut se faire assister par trois collaborateurs (obligatoirement salariés, ayant voix consultative) ainsi qu'une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants. La clinique comptant 200 salariés, le nombre de délégués est de 11 titulaires et 11 suppléants, chacun bénéficiant de 21 heures de délégation.</p> <p>On ignore si certains services de la clinique sont constitutifs d'établissements territorialement distincts, dans ce cas, des CSE d'établissement et un CSE central sont constitués et des « représentants de proximité » peuvent être instaurés par accord collectif pour mieux suivre la réalité de terrain, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail spécifiques à un site particulier.</p>	<p>Sa composition est élargie, avec voix consultative, au médecin du travail, au responsable interne (ou à l'agent chargé) de la sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, aux agents concernés de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale.</p> <p>Au moins une réunion du CSE tous les deux mois doit être consacrée aux problématiques de santé, sécurité et conditions de travail.</p> <p>Il est destinataire du Document unique d'évaluation des risques (qui est mis à disposition d'ailleurs de tous les travailleurs).</p>

	En matière générale	En matière de sécurité, santé et conditions de travail
Rôles et attributions	<p>Le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus possède la personnalité civile et l'ensemble des attributs jadis dévolus aux DP et CE.</p> <p>Les délégués du personnel au CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentent les réclamations des salariés, et assurent leur expression collective. S'informent de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise. • Sont obligatoirement consultés – ce qui donne lieu à un avis – sur des thématiques particulièrement sensibles comme le licenciement économique, les moyens de contrôle de l'activité des salariés, les orientations stratégiques de l'entreprise... • Disposent d'un droit d'alerte relatifs aux faits préoccupants affectant la bonne marche de l'entreprise et d'un droit de saisine de l'inspecteur du travail s'ils suspectent un recours anormal aux contrats à durée déterminée. • Gèrent les activités sociales et culturelles (ASC). 	<p>Mission transversale d'installer – imprégner – dans l'entreprise l'esprit de prévention, vigilance et de responsabilité en matière de santé et de sécurité. Et plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procéder à l'analyse des risques professionnels, notamment à l'égard des femmes enceintes. • Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, résoudre les problèmes liés à la maternité et à l'emploi des personnes handicapées. • Susciter toute initiative de prévention du harcèlement au travail et des comportements sexistes. • Enquêter à la suite de tout accident ou événement grave ayant, ou ayant pu, conduire à des atteintes sérieuses sur la santé des salariés mais aussi sur la santé publique et l'environnement. • Le CSE alerte le chef d'entreprise de tous les dangers graves et imminents. Ces alertes sont consignées sur un registre tenu à la disposition des membres du CSE. Si un accident survient après que le risque a été mentionné dans ce registre, il s'agira d'une « faute inexcusable du chef d'entreprise », sa responsabilité pénale pourra être recherchée.