

La mise en œuvre de la mission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » met fin aux actuelles instances représentatives du personnel pour créer une instance unique et notamment le comité social et économique (CSE).

Cette nouvelle instance sera mise en place au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Elle aura à assurer les missions qui étaient jusqu'alors dévolues aux délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec quelques aménagements.



Qu'est-ce qui va changer en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?

Comment mettre en œuvre cette attribution du CSE ?

Le cadre général reformulé des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

En matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), le CSE aura pour mission de (L2312-9) :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, et aux effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé.

L'information-consultation du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail négociable

Le CSE restera consulté sur 3 grands sujets :



Pour autant, l'organisation de ces consultations pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise qui définira alors leur contenu, leur périodicité (jusqu'à 3 ans maximum), leurs modalités (plusieurs avis ou un avis unique) et les délais de consultation (L2312-19).

A défaut d'accord, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi s'élargit au champ de la santé au travail et portera sur (L2312-27) :

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, à défaut d'accord

- l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation, l'apprentissage et les stages, les actions de prévention, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle, le droit d'expression des salariés...

- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines

- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

A noter

Cette consultation doit se faire au regard du document unique d'évaluation des risques qui est toujours mis à disposition du CSE par l'employeur (R4121-4).

Les informations et consultations ponctuelles du CSE peuvent elles aussi être encadrées par un accord d'entreprise qui fixe notamment leur contenu ainsi que les modalités des consultations et les délais pour rendre un avis. (L2312-55).

En plus de cet accord, certaines consultations sont maintenues telles que celles en cas :

- d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- d'introduction de nouvelles technologies ;
- de création ou de modification du règlement intérieur de l'entreprise ;
- ...

Des prérogatives maintenues

Enquête

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L2312-13)

Inspection

Le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (L2312-13). Leur fréquence est au moins égale à celle des réunions du CSE traitant des questions de santé au travail (R2312-4)

Droit d'alerte

Dès lors qu'un élu au CSE constate la présence d'une situation de danger grave et imminent pour les salariés ou pour la santé publique et l'environnement, il en alerte immédiatement l'employeur afin de coprocéder à une enquête et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (L2312-60). Ce droit d'alerte n'est pas le seul puisqu'il en existe 5 en tout pour le CSE.

L'obligation de mettre en place une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) pour certaines entreprises

Pour mener tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (hors consultation et expertise), certaines entreprises ont l'obligation de mettre en place une commission SSCT. Il s'agit des entreprises et des établissements (L2315-36) :

- comptant au moins 300 salariés ;
- comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation dans laquelle des substances, préparations ou mélanges dangereux sont présents dans des quantités telles qu'ils engendrent des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement ;
- comptant moins de 300 salariés, sur décision de l'inspecteur du travail, quand la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux rend cette mesure nécessaire.

Pour les autres entreprises, la commission SSCT n'est pas obligatoire, mais peut être mise en place de manière volontaire.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission sont mises en place :

- par accord d'entreprise (L2315-42) ;
- à défaut, par accord entre le CSE et l'employeur (L2315-43) ;
- à défaut, par le règlement intérieur (RI) du CSE (L2315-44).

L'accord ainsi négocié (ou le RI du CSE) définit (L2315-41) :

- le nombre de membres de la ou des commissions ;
- les missions déléguées et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de formation des membres de la commission ;
- les moyens alloués.

A noter

La commission est composée (L2315-39) :

- d'au moins 3 membres représentants du personnel (dont au moins un représentant du second ou du troisième collègue) désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ;
- du président : l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a de représentants du personnel titulaires.

Des réunions du CSE dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail

Le comité social et économique est réuni à l'occasion :

- des réunions ordinaires ;
- des réunions extraordinaires ;
- à la suite de chaque accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (décès) ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise sur la santé publique ou l'environnement ;
- à la demande motivée de 2 des membres du CSE.

En ce qui concerne les réunions ordinaires, le CSE est réuni au minimum et à défaut d'accord (sans pouvoir être inférieur à 6/an) :

- tous les 2 mois dans les entreprises comptant entre 50 et 299 salariés ;
- tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Au moins 4 de ces réunions annuelles doivent en tout ou partie aborder les sujets de santé, sécurité et conditions de travail (L2315-27). Cette fréquence peut être plus importante en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (SEVESO, nucléaire).

L'employeur doit informer annuellement du calendrier retenu pour ces réunions et confirmer leur tenue 15 jours à l'avance par écrit à (L2315-27) :

- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- le médecin du travail ;
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Participants aux réunions SSCT du CSE ou de ses commissions (L2314-3) :

Avec voix délibératives

- les élus titulaires
- le président du CSE (droit de vote limité)

Avec voix consultatives

- les représentants syndicaux quand il y en a et seulement pour les réunions du CSE
- les assistants de l'employeur (3 max. hors commission SSCT)
- le médecin du travail
- le responsable interne du service sécurité et des conditions de travail

Invités

- l'agent de contrôle de l'inspection du travail
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Un droit de recourir à un expert habilité

Outre ses autres droits à recourir à un expert, le CSE peut faire appel plus spécifiquement à un expert habilité notamment (L2315-94) :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les frais relatifs à cette expertise sont intégralement à la charge de l'employeur (L2315-80).

Un droit à la formation maintenu pour tous les élus du CSE

L'ensemble des membres du CSE (et pas seulement de la commission quand il y en a une) bénéficie d'un droit à la formation en santé, sécurité et conditions de travail (3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés et 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés). Les frais de la formation et le temps de travail sont pris en charge par l'employeur (L2315-18). Elle est renouvelable tous les 4 ans de mandat, consécutifs ou non (L2315-17).

// En savoir +

- Loi n°2018-217 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social
- Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

