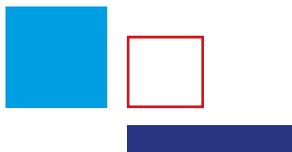




LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

LA SANTE, LA SECURITE
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES SALARIES



Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi

QUELLES SONT LES MISSIONS ET LES MOYENS DU CSE EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) ?

DANS TOUTES LES ENTREPRISES DOTEES D'UN CSE

/ RÔLE

Le CSE a pour rôle de contribuer à la promotion de la SSCT dans l'entreprise et de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés. Il peut réaliser des enquêtes d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP) ou à caractère professionnel (MCP) (R. 2312-2).

Le temps passé aux enquêtes menées après un AT grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une MP ou MCP grave est payé comme du temps de travail. Il ne doit pas s'imputer sur les heures de délégation (L. 2315-11).

Le CSE peut saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations.

Le CSE dispose de droits d'alerte qu'il exerce auprès de l'employeur, qui est alors tenu de réagir (L. 2312-5, al. 3, L. 2312-59 et L. 2312-60) :

- droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes ;
- danger grave et imminent ;
- droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

/ OBLIGATION D'INFORMATION ET CONSULTATION

L'employeur transmet au CSE, sous des

formes appropriées et périodiquement actualisées, des informations relatives à la SSCT, listées dans différentes parties du code du travail.

Par exemple, l'employeur adresse des informations au CSE sur les agents chimiques dangereux ainsi que sur les précautions et mesures d'hygiène à respecter (R. 4412-38) ; le CSE est consulté sur les propositions de reclassement après un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail (L. 1226-2 et L. 1226-10)...

/ ACCÈS AUX DOCUMENTS SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les élus du CSE ont accès aux livres, registres et documents non nominatifs obligatoires : attestations, consignes, résultats et rapports de vérifications obligatoires, document unique d'évaluation des risques, registre de sécurité, dossiers de maintenance du lieu de travail, carnet de maintenance des équipements... (R. 2312-1, R. 2312-3)

/ FORMATION DES ÉLUS

Les élus du CSE bénéficient d'une formation en SSCT, d'au moins 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés, et d'au moins 5 jours au-delà. (L. 2315-18, L. 2315-28, L. 2315-40, R. 2315-9 et suivants).

DANS LES ENTREPRISES DE 11 à 49 SALARIES ?

SPÉCIFICITÉS

/ RÉUNIONS (L. 2315-21)

L'employeur réunit le CSE une fois par mois. Il doit recevoir les représentants du personnel également en cas d'urgence sur leur demande, ou à leur demande individuellement ou par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.



/ REGISTRE SPÉCIAL DES QUESTIONS/RÉPONSES (L. 2315-22)

Sauf circonstances exceptionnelles, les élus remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, 2 jours ouvrables avant la réunion.

L'employeur répond lors de la réunion puis par écrit, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou y sont annexées.

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES ?

SPÉCIFICITÉS

Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels.

/ RÉUNIONS / ENQUÊTES

Parmi les réunions régulières du CSE, au moins 4 doivent porter, en tout ou partie, sur les questions de SSCT.

Les points en SSCT doivent être prévus à l'ordre du jour, élaboré conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSE (L. 2315-29).

Les élus peuvent procéder à des inspections dont la fréquence est au moins égale à celle des réunions (R. 2312-4).

Le CSE est également réuni (L. 2315-27) :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en

cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;

- ou à la demande motivée de 2 élus, sur les sujets SSCT.

En outre, le CSE peut proposer des actions de prévention du harcèlement et agissements sexistes.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein du CSE parmi ses membres, sous la forme d'un vote à la majorité des présents (L. 2314-1 et D. 1151-1).

/ VISITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (L. 2312-10)

Lors d'un contrôle de l'inspection du travail, l'employeur doit informer les élus du CSE. Ces derniers peuvent présenter leurs observations à l'agent de contrôle et l'un des élus peut l'accompagner.

Le président informe le comité des observations de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents de la CRAMIF au cours de la réunion qui suit leur intervention (R. 2315-23).

/ QUELLES CONSULTATIONS ET EXPERTISES EN MATIÈRE DE SSCT ?

L'employeur est tenu d'informer et consulter le CSE :

- dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi (L. 2312-17 et suivants), par exemple sur le bilan et le programme annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (papriact), le DUER. Le contenu, la périodicité, le niveau de la consultation et les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus peuvent être aménagés par accord majoritaire. En l'absence d'accord, cette consultation reste annuelle.

- de façon ponctuelle sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (durée du travail, formation professionnelle, introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de SSCT). Le contenu de la consultation, les informations données, les délais de consultations peuvent être aménagés par accord majoritaire (L.2312-37 et suivants).

/ RECOURS À DES EXPERTISES

Les élus du CSE peuvent voter le recours à un expert habilité (L. 2315-94), notamment en cas de :

- risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT/MP/MCP ;
- projet d'introduction de nouvelles technologies ;
- projet important modifiant les conditions de SSCT.

LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

/ MISE EN PLACE

Une CSSCT est obligatoirement mise en place (L. 2315-36) au sein du CSE dans :

- les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire ceux classés Seveso seuil haut, les installations nucléaires de base (INB) et certains gisements miniers.

Dans les entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT quand cette mesure est nécessaire, notamment en raison des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (L. 2315-37).

L'employeur peut également la mettre en place volontairement (L. 2315-44, al.2).

/ ATTRIBUTIONS (L. 2315-38)

Le CSE peut déléguer à la CSSCT tout ou partie de ses attributions à l'exception de la consultation du CSE et du recours à l'expertise qui restent de la compétence exclusive du CSE. Par exemple, le CSE peut déléguer les inspections et les enquêtes après une MP ou un AT.

La CSSCT ne dispose pas de la personnalité juridique : elle ne peut notamment pas ester en justice.

/ COMPOSITION (L. 2315-39)

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle doit être composée d'élus du CSE (au moins trois) qui sont désignés par le CSE exclusivement parmi ses membres titulaires ou suppléants.

L'employeur doit inviter, aux réunions de la CSSCT, le médecin du travail ou la personne désignée par lui, le responsable du service de SSCT, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent de la CRAMIF (L. 2314-3).

/ HEURES DE DÉLÉGATION

Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation (L. 2315-11 et R. 2315-7).

Les membres de la commission ne disposent pas d'un crédit d'heures spécifique. Un accord (majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE ou, à défaut, dans le règlement intérieur du CSE) peut leur attribuer des heures de délégation supplémentaires (L. 2315-41 à L. 2315-44).

/ FORMATION SPÉCIFIQUE

L'accord précité peut prévoir les conditions et modalités selon lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut leur être dispensée.

INFOS UTILES :

Site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

Retrouver les coordonnées des services de l'inspection du travail et des services de renseignement sur le site de la Direccte idf : <http://idf.direccte.gouv.fr/>

Numéro unique des services de renseignements en droit du travail : 0 806 000 126

La représentation des salariés au sein de l'entreprise est dorénavant dévolue au comité social et économique (CSE). Les questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) des salariés relèvent des missions de cette instance unique.

En attendant sa mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020, ces missions sont dévolues aux DP et CHSCT.

Le CSE est compétent (L. 2312-6) :

- à l'égard des salariés de l'entreprise, mais aussi, de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur, notamment les stagiaires.
- dans certaines conditions, à l'égard des intérimaires ou dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE, à ses pouvoirs et à ses modalités de fonctionnement peuvent résulter d'accords collectifs de travail.

