- Conférence

ATLANTES
AVOCATS

Comment s’emparer des enjeux de santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE?

Septembre 2023

ATLANTES

AVOCATS

Les enjeux de Santé Sécurité et Conditions de travail (SSCT) concernent **chaque salarié,** au **quotidien** et tout au long de leur **carrière professionnelle.**

L'évolution du droit du travail a conduit à **une définition large et multiple** de la santé, de la sécurité et des conditions de travail prenant en compte différents aspects.

Pourtant, les ordonnances de 2017 n'ont pas permis une meilleure prise en compte de ces enjeux par les instances de représentation du personnel.

Faisons le point sur les **outils à disposition du CSE** et sur ce qu'il est possible de faire pour accorder une place centrale à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans l'activité du CSE.

Sommaire

1. Etat des lieux de la santé, sécurité et des conditions de travail en France.
2. Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
3. Les moyens mis à disposition du CSE.

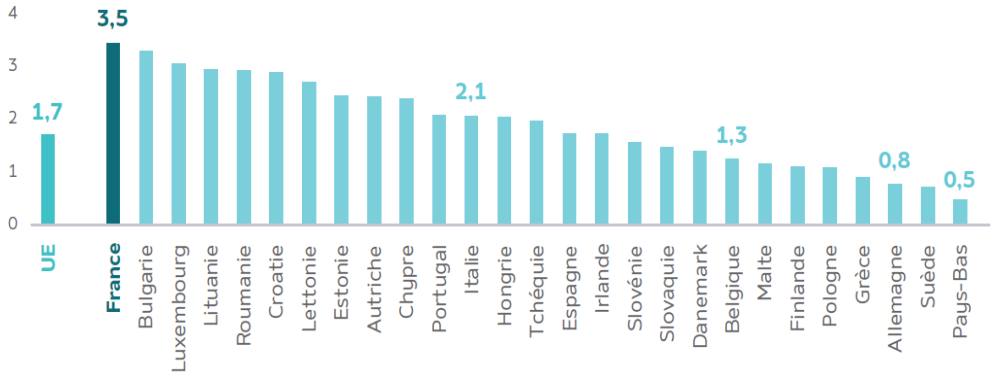
ATLANTES
AVOCATS

1. Etat des lieux de la santé, sécurité et des conditions de travail en France.

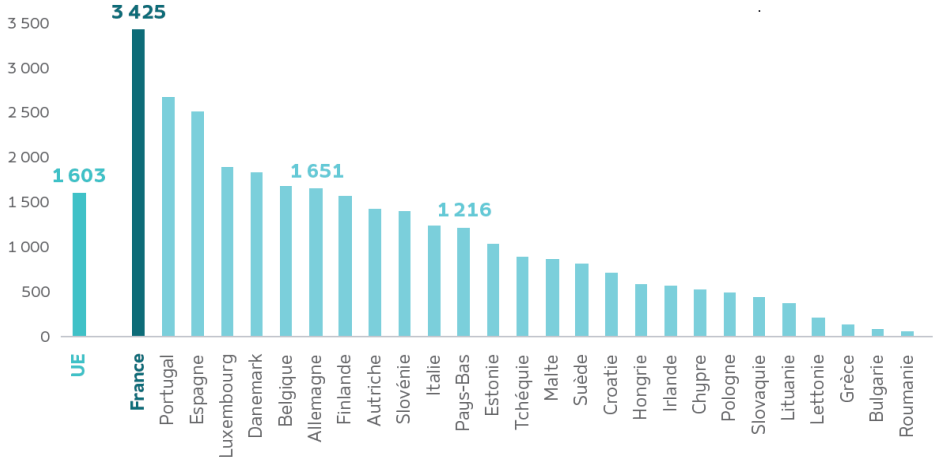
Etat des lieux de la santé au travail

- La France est en tête du classement européen pour les accidents mortels et non mortels en 2019 avec des niveaux deux fois plus élevés que la moyenne européenne.
- Les derniers chiffres montrent une tendance à la baisse en 2021 par rapport à 2019 (-7,8% d'accidents, -4,3% de maladies).
  - Toutefois, cette tendance reste à confirmer (effet covid; développement du télétravail; etc.) et cache d'importantes disparités selon les secteurs (en tête le médico-social et la construction).
- Un enjeu global …
  - 91% des actifs ont déjà rencontré des problèmes de santé
- … avec des disparités à identifier et à prendre en compte
  - « les femmes occupent des postes dont les activités sont exposées à des risques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles insuffisamment identifiés et reconnus, et ce, d'autant plus, dans les secteurs à prédominance féminine » (ANACT)

Accidents du travail mortels en 2019 (Taux d'incidence pour 100 000 personnes en emploi)



Accidents du travail non mortels en 2019 (Taux d'incidence pour 100 000 personnes en emploi)



Champ : Les accidents du travail non mortels comptabilisés ici sont ceux ayant nécessité au moins 4 jours d'arrêt de travail
Source : Eurostat

Sources : Rapport « la santé au travail », l'observatoire de la Mutualité française, 6édition, Février 2023 ; Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), « Sinistralité au travail en France : une évolution différenciée entre les femmes et les hommes entre 2001 et 2019 », mars 2022.

Le bilan préoccupant des ordonnances de 2017 pour les élus dans leur mandat au sein du CSE

En 2021, le « Comité d'évaluation des ordonnances » Travail publiait son rapport-bilan sur les ordonnances de 2017

- Moins d'entreprises couvertes par une commission portant sur la santé, sécurité et les conditions de travail
  - *Les trois quart (75%) des entreprises de 10 salariés ou plus étaient couvertes en 2017 contre 46 % en 2021 (- 30points).*
- Le risque d'une perte de contact avec les salariés et la réalité du terrain
  - *« S'agissant des objectifs associés à la fusion des instances dans le CSE (revitalisation, simplification et amélioration qualitative du dialogue social) (…)* ***l'effacement de la représentation de proximité*** *apparaît comme une crainte récurrente. »*
  - *« Faute d'avoir mis en place des représentants de proximité, certaines entreprises peuvent rencontrer des* ***difficultés à traiter les questions relatives aux réclamations individuelles et collectives et aux conditions de travail****. »*
- A cette perte de proximité s'ajoute un risque de surcharge de travail pour les élus du CSE … et ainsi un moindre engagement sur les questions de santé
  - *« L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne crée pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peut constituer un* ***élément de fragilisation de l'engagement des élus*** *(surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle, manque d'expertise sur l'ensemble des sujets, etc.). »*
- En somme, le rapport fait le bilan de difficultés pouvant :
  - *« Avoir des conséquences très variables, et dans certains cas contreproductives, sur le fonctionnement des CSE :* ***allongement des réunions et des ordres du jour pour pouvoir traiter de l'ensemble des sujets****, moindre engagement des élus,* ***manque d'articulation entre le CSE et les commissions****, difficulté de traitement des questions de santé et sécurité au travail. » (…) « Un risque de perte de contact entre élus et salariés, renforcé par la crise et le développement du télétravail, et de* ***non-identification des difficultés de terrain****. »*

ATLANTES
AVOCATS

2. Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les attributions du CSE dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Le CSE récupère l'ensemble des attributions qui historiquement étaient reconnues au CHSCT ainsi qu'au CE et aux DP

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels les travailleurs, et notamment les femmes enceintes, sont susceptibles d'être exposés ;
- contribue 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 ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile dans le champ de la santé de la sécurité et des conditions de travail et peut présenter à l'employeur des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le comité est impliqué dans **la recherche de solutions** concernant :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations) ;
- l'aménagement des postes de travail ;
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté);
- les incidences sur les conditions de travail des salariés lors de l'introduction de nouvelles technologies

Concernant la durée et l'organisation du temps de travail, le comité devrait s'attacher à leur étude sur le plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

Le CSE acteur de la **prévention** et **garant** du respect du droit du travail

!

Le CSE peut rappeler l'employeur à son obligation de santé sécurité pour demander de faire cesser les irrégularités qu'il constate ou pour appuyer ses propositions

- L'employeur a une obligation de santé et sécurité envers ses salariés
  - « L'employeur **prend les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (C. trav. art. L.4121-1).
  - La jurisprudence a évolué vers une obligation de résultat « atténuée » : l'employeur peut s'exonérer de la responsabilité mais **uniquement s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention**.
- Une obligation de prévention des risques
  - Principes généraux de prévention à respecter (C. trav. art. L.4121-2) : éviter, évaluer et combattre les risques, adapter le travail à l'homme, tenir compte des évolutions technologiques, réduire les dangers, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective, donner des instructions appropriées.
- Le CSE veille à l'application par l'employeur de ses obligations et participe aux mesures de prévention
  - Le CSE est **garant du respect et de l'application du droit du travail** et, ce, notamment en portant à la direction les **réclamations individuelles et collectives des salariés de l'entreprise.**

Les informations dont dispose le CSE en matière de santé et sécurité

!

Possibilité de négocier le contenu de la BDESE, ses modalités de mise à jour et de communication aux élus

Informations et documents à transmettre au CSE :

- Le CSE est informé de :
  - tout **accident** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
  - ainsi qu'en cas **d'événement grave** lié à l'activité de l'entreprise, **ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.**
  - **Des transactions pénales conclues avec la DREETS, des amendes administratives prononcées à l'encontre de l'employeur**
- Chaque membre du CSE peut demander la transmission :
  - **Du Document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUER)
  - **De la Base de données économiques sociales et environnementales** (BDESE)
  - Du Registre des contrôles techniques; registre de vérification des équipements ; ou Registre unique de sécurité
  - Du Registre des alertes dangers graves et imminents et registre des alertes santé publique et environnement
  - Du Registre des accidents bénins n'entrainant ni arrêt de travail ni soins médicaux

Pour les entreprises **de 50 salariés et plus**, le DUER doit aboutir à un **programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail comprenant **la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année.**

ATLANTES AVOCATS

Le CSE, une **instance consultative** sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Les information-consultations récurrentes

La consultation sur la *politique sociale de l'entreprise* permet de réaliser un véritable bilan des enjeux sociaux et de santé (DUER, BDESE, Plan de Prévention) .

A l'occasion de la consultation sur les *orientations stratégiques*, il est possible pour le CSE de questionner la direction sur l'impact pour les salariés des orientations choisies.

La consultation sur la *situation économique et financière* peut également contenir des éléments sur les conséquences pour les salariés de la situation de l'entreprise, en termes de charge de travail notamment.

Le CSE doit être consulté ponctuellement :

- avant toute décision **d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** ;
- sur **l'introduction de nouvelles technologies** ;
- sur le **Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et ses mises à jour** ;
- sur les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés,
- sur le **reclassement d'un salarié inapte** ;

Le CSE se prononce sur toute question de sa compétence, à savoir notamment en matière de santé-sécurité :

- sur la mise en œuvre **des moyens de contrôle de l'activité des salariés** (C. trav., art. L. 2312-37, 1°) ;
- sur les **notes de service instituant des règles générales et permanentes dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité** (C. trav., art. L. 1321-5) ;
- sur la préparation des **actions de formation à la sécurité** (C. trav., art. L. 4143-1 et C. trav., art. R. 4143-1) ;
- sur la formation sécurité des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires (C. trav., art. L. 4154-2) ;
- sur la mise à disposition d'un **local de restauration** (C. trav., art. R. 4228-22) et **l'aménagement technique des locaux** (C. trav., art. R. 4224-18)
- sur l'intervention d'entreprises extérieures (C. trav., art. R. 4514-3) ;
- sur **l'organisation des astreintes** (C. trav., art. L. 3121-12) ;
- sur les demandes de dérogation pour travaux interdits aux salariés sous CDD et aux travailleurs temporaires (C. trav., art. L. 4154-1 ; C. trav., art. D. 4154-1 ; C. trav., art. D. 4154-3) ;
- sur **les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition** (C. trav., art. R. 4323-97 ; C. trav., art. R. 4412-24) ;
- sur la prévention des incendies (C. trav., art. R. 4227-56) ;
- sur le contrat de prévention des accidents du travail intervenant entre la Carsat et l'entreprise (arr. 16 sept. 1977, art. 20) ;
- sur la protection des fumeurs (C. santé pub. art. R. 3511-5).

ATLANTES
AVOCATS

3. Les moyens mis à disposition du CSE.

Les moyens matériels du CSE

- Mise à disposition d'un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (économique, sociale, santé sécurité et conditions de travail)
  - Possibilité d'organiser des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité (en dehors du temps de travail des salariés non élus);
  - Il peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.
- Panneaux d'affichage : affichage des PV de réunion, compte rendu de gestion, informations que le CSE souhaite communiquer aux salariés

- Crédit d'heures de délégation
- Interventions payées comme temps de travail effectif en dehors des heures de délégation pour :
  - La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;
  - Participer aux réunions du comité et de ses commissions (hors CSSCT), dans ce cas dans la limite d'une durée globale :
    - De 30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés;
    - De 60h pour les entreprises d'au moins 1000 salariés
  - Participer aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Les moyens du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Se réunir

Possibilité de prévoir de consacrer du temps dédié à la santé, sécurité et conditions *à chaque réunion du CSE*

- **Au moins quatre réunions** du CSE par an doivent porter sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (disposition d'ordre public),
- A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- En cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- A **la demande motivée de deux membres du CSE** sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Recourir à un expert

Possibilité de prévoir par accord les délais d'expertise et de rendu de l'avis du CSE

- Dans le cadre des informations-consultations récurrentes ou ponctuelles ;
- En cas de **risque grave** révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement (**expert habilité**)
- En cas d'introduction de **nouvelles technologies** ou **de projet important** (déménagement, réorganisation, recours progressif à la sous-traitance…) (**expert habilité**)
- Expert « à la préparation des travaux »

Se former

- **Formation Santé Sécurité et Conditions de travail :** « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail […] » (L.2315-18)
- Formation de 5 jours (3 jours si mandat renouvelé)

Alerter

- En cas **d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles** (donne lieu à une enquête);
- En cas de **danger grave et imminent** (donne lieu à une enquête);
- En cas de risque grave pour **la santé publique ou l'environnement**

Les outils des élus pour rester au plus près du terrain et des salariés

- ## Les réclamations individuelles et collectives
  - Garant du respect et de l'application du droit du travail, le CSE peut porter des réclamations (sur les salaires, le droit du travail et de la protection sociale ainsi que toutes les conventions et accords applicables à l'entreprise).
  - ➢ En l'absence de précisions apportées par les textes, ce point nécessite d'être négocié avec l'employeur. Autrefois dévolues aux DP, la transmission de ces réclamations dans un certain délai, l'obligation de l'employeur d'y répondre par écrit, de consigner ses réponses dans un registre spécial ont totalement disparu dans les entreprises d'au moins 50 salariés…

- ## Les inspections du CSE
  - L'inspection constitue un droit de contrôle, sa fréquence doit être au moins égale aux réunions ordinaires du CSE.
  - L'inspection favorise la proximité entre les élus et les salariés et assure une connaissance du terrain.
  - Le CSE détermine lui-même le contenu et l'organisation des inspections, il rédige un compte-rendu pour la prochaine réunion CSE.

- ## Les enquêtes du CSE
  - Les enquêtes constituent un outil caractéristique du rôle préventif du CSE. L'objectif est d'établir les causes de l'accident ou de la maladie et faire des propositions pour prévenir leur renouvellement.
  - Le Code du travail ne fixe pas les modalités de l'enquête. Le CSE décide de l'organisation, du contenu et des missions confiées aux membres par vote à la majorité.

! Ces outils assurent aux élus une bonne connaissance du terrain et un contact avec les salariés. Ils permettent au CSE d'élaborer des propositions en matière de prévention des risques. Il est possible de fixer un calendrier de mise en place de ces mesures proposées et de réaliser un suivi.

Les acteurs internes : la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail

Les ordonnances de 2017 ont relevé le seuil rendant obligatoire l'instauration d'une commission spécifique à la santé, sécurité et aux conditions de travail (de 50 salariés pour la CHSCT à 300 salariés minimum pour la Commission SSCT).

Ordre public :

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert ;
- des attributions consultatives du comité.

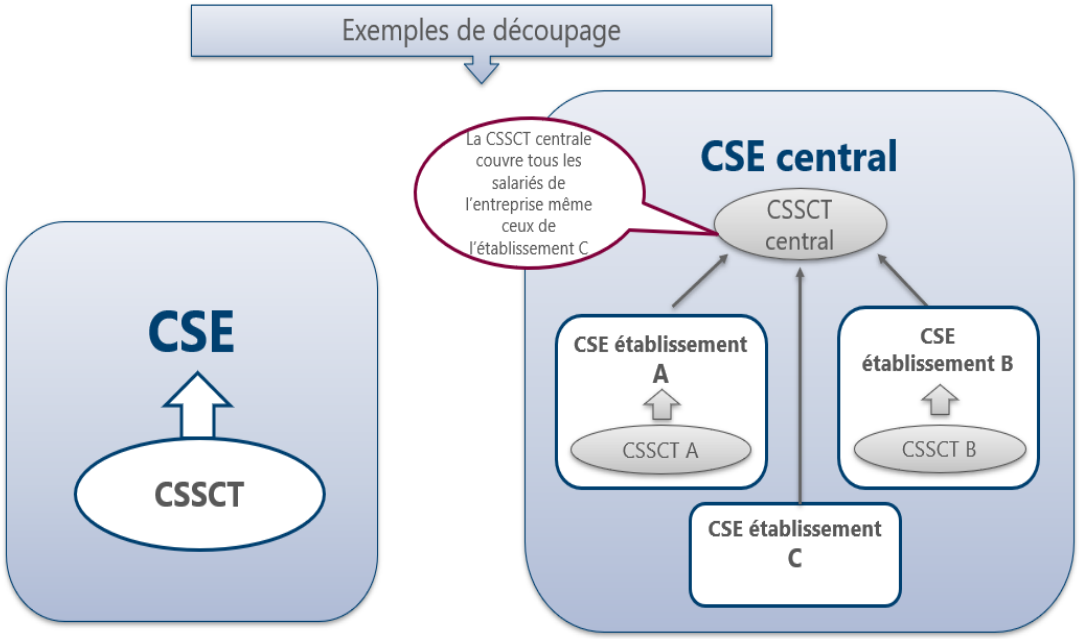
Négociation collective ou Accord avec le CSE adopté à la majorité des membres :

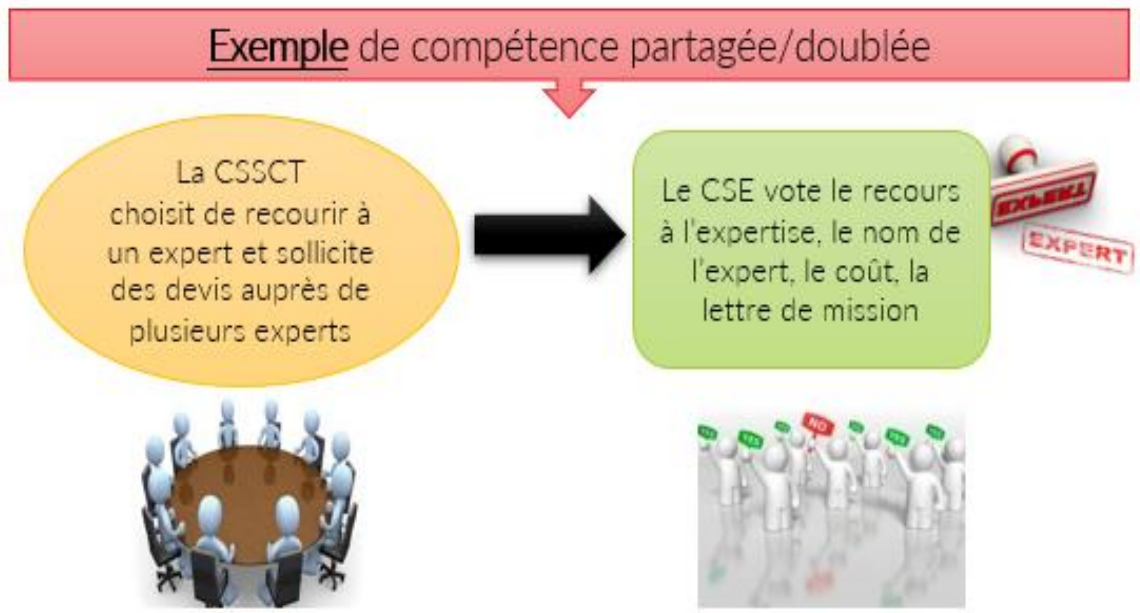
- Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE fixe les attributions de la ou des CSSCT

!

La Commission SSCT est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans certains cas particuliers (installations nucléaires, SEVESO, stockages souterrains ou par décision de l'inspection du travail). Dans les autres cas, une CSSCT peut être mise en place par accord. Cela permet aussi de prévoir les ***modalités de fonctionnement des réunions*** *(nombre, fréquences, PV de réunions, etc.) mais aussi des* ***heures de délégations supplémentaires*** *ou des* ***formations techniques spécifiques*** *aux risques de l'entreprise.*

Focus : Le CSE « délègue » ses missions santé sécurité à la Commission santé sécurité et conditions de travail, **l'enjeu d'une articulation à préciser**





Exemples de points à définir par la négociation ou dans le règlement intérieur :

- ✓ Comment articuler les réunions du CSE et les réunions de la CSSCT ?
- ✓ Qui établit l'ordre du jour des réunions de la CSSCT ?
- ✓ Faut-il désigner un secrétaire ou un rapporteur au sein de la CSSCT ?
- ✓ Faut-il faire un compte rendu de réunion de commission et, le cas échéant, le diffuser ?

Les acteurs internes : Le référent harcèlement et le représentant de proximité

Le référent harcèlement du CSE

Le Code du travail prévoit la désignation par le CSE d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sans préciser ses missions, ses moyens ni son périmètre d'intervention.

A défaut de précision par la loi, il est possible de prévoir par accord ou dans le règlement intérieur du CSE :

- Des moyens propres (notamment des heures de délégation surtout s'il s'agit d'un élu suppléant);
- Son périmètre d'intervention (par ex., un référent par établissement et un référent au CSE central);
- Une formation spécifique adaptée;
- Préciser son rôle et ses missions.

Le représentant de proximité

Facultatif, le représentant de proximité est mis en place par accord d'entreprise (notamment l'accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts).

Cet accord peut définir :

- Les représentants de proximité peuvent être mis en place à des niveaux territoriaux dépourvus de représentants du personnel, comme relais locaux des élus CSE..
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Leurs modalités de fonctionnement: réunions avec la direction, participation aux réunions CSE et/ou CSSCT
- Le nombre des représentants de proximité peut être fixé proportionnellement aux effectifs

Attention : il est important de bien définir le périmètre de mise en place du représentant et de ses liens avec le CSE et la CSSCT afin que les actions et informations soient correctement relayées

Les acteurs externes : Le CSE et les acteurs de la santé au travail

Recommandation : vérifier que l'employeur transmet bien les convocations et le planning annuel des réunions

- Médecin du travail
  - Le médecin du travail a un rôle de prévention, il se charge des examens médicaux obligatoires et conseille l'employeur et le CSE sur la santé, sécurité et les conditions de travail ;
  - A chaque fois que l'ordre du jour de la réunion du comité comprend une question relative à la médecine du travail, **le médecin doit être convoqué à cette réunion.**
  - **L'employeur doit informer annuellement notamment le médecin du travail du calendrier retenu pour les réunions du CSE** consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.
  - Le CSE peut **demander au médecin du travail d'effectuer des visites de l'entreprise** (article R.4624-3 du Code du travail).

- Inspection du travail
  - L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut utiliser, dans le domaine de la santé des salariés, l'ensemble des prérogatives liées à ses fonctions et à son statut (la mise en demeure, le procès-verbal, le droit d'entrée et de visite dans l'entreprise), mais il dispose également de compétences spécifiques dans ce domaine:
    - un droit de prélèvement;
    - peut solliciter l'appui d'ingénieurs ou de médecins-conseils;
    - peut prendre des initiatives pour faire cesser des situations dangereuses
  - Les élus du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales en particulier de celles concernant la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail

- L'employeur informe annuellement **l'agent de contrôle de l'inspection du travail**, le **médecin du travail** et **l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale** du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Négocier des moyens supplémentaires, harmoniser les outils en place

- Le CSE dispose d'une palette importante d'outils (moyens matériels, informations-consultations, recours à l'expertise, droit d'inspection, d'alerte et d'enquête, Commission SSCT, etc.)
- La fusion des instances au sein du CSE a conduit à une concentration des attributions et missions sans que les moyens en place ne soient suffisants.
- Par la négociation, le CSE peut se doter de moyens supplémentaires (crédits d'heures, commission SSCT, représentants de proximité, etc.).
- Toutefois, l'enjeu semble surtout être celui d'une harmonisation des outils existants autour du CSE.
  - La mise en place d'une ou de plusieurs Commissions SSCT ainsi que de représentants de proximités doit poser la question du rôle qui leur est donné, des moyens attribués et des mécanismes de communication avec le CSE.

ATLANTES

AVOCATS

Merci