

Mise en place obligatoire dans :

- » les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés,
- » les établissements à risques (installations nucléaires, sites SEVESO, etc.),
- » sur demande de l'inspection du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Modalités de mise en place :

- » par accord d'entreprise majoritaire,
- » ou, à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus,
- » en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.

Son rôle :

Se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise. Plus largement, elle peut se voir déléguer les missions de contribuer à la prévention et à la protection de la santé des salariés, de réaliser des visites, inspections, enquêtes, etc. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE. Important : elle n'a pas vocation à décider ni à procéder aux votes.

Sa composition :

- » le président : l'employeur ou son représentant
- » 1 délégation constituée d'au moins 3 membres représentants du personnel au CSE (titulaires ou suppléants), dont au moins 1 représentant du 2^{ème} collège (ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et cadres) ou le cas échéant, du 3^{ème} collège (ingénieurs, chefs de service et cadres). Cette délégation est désignée par le CSE parmi ses membres.

Assistent aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) :

- » le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- » le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Y sont également invités l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Des représentants de proximité peuvent également être mis en place par un accord d'entreprise. La loi ne définissant pas ces représentants, il appartient à l'accord de définir :

- » le nombre de représentants de proximité,
- » leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- » les modalités de leur désignation,
- » leurs modalités de fonctionnement.

Ces représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Sources juridiques

- » Ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- » Loi n°2018-217 du 29/03/2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15/09/2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social
- » Articles L234-1 et suivants et R23121 et suivants du Code du travail

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
Son rôle en matière d'hygiène, de santé et de sécurité

Mesure phare des ordonnances Macron, le Comité Social et Économique (CSE) est mis en place au sein de toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. Il résulte de la fusion des Délégués du Personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le CSE reprend ainsi l'essentiel des attributions des DP, CE et CHSCT dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.



LA COMPOSITION DU CSE

Le CSE se compose :

- » d'un président : l'employeur ou son représentant,
- » d'une délégation du personnel, comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants variant suivant l'effectif de l'entreprise,
- » d'un référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par la délégation du personnel,
- » d'assistant(s) de l'employeur : l'employeur et ses assistants ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires dans les entreprises de moins de 50 salariés et sont maximum 3 dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Mais également en plus dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- » de représentants syndicaux,
- » d'un bureau au sein duquel sont désignés : un secrétaire, un trésorier.

Et dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- » d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

NB : cette CSSCT est également obligatoire dans certaines entreprises quel que soit l'effectif (voir p.4).

D'autres commissions qui peuvent être rendues obligatoires ne sont pas abordées dans cette fiche pratique (art. L2315-44-1 à L2315-56 du Code du travail).

LES RÉUNIONS DU CSE

Périodicité : à défaut de dispositions conventionnelles en la matière :

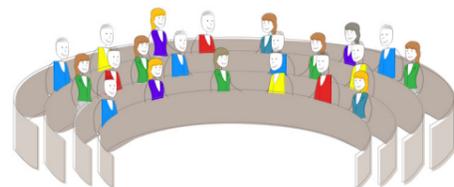
- » dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'au moins 300 salariés : réunion mensuelle,
- » dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés : au moins 1 réunion tous les 2 mois.

Réunions propres à la santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- » au moins 4 réunions par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- » d'autres réunions peuvent devoir être organisées : à 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, à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, etc.

■ Les participants aux réunions intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- » le président ou son représentant, le cas échéant, assisté de collaborateur(s),
- » les membres titulaires*,
- » les représentants syndicaux,
- » le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire),
- » l'inspecteur du travail,
- » l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale



*Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires sauf dispositions conventionnelles contraires.



Obligation pour l'employeur d'informer annuellement 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 de leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

■ Fonctionnement :

- » **dans les entreprises de moins de 50 salariés** : remise à l'employeur par les membres de la délégation du personnel du CSE d'une note écrite exposant l'objet des demandes présentées 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur est tenu de répondre à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.
- » **dans les entreprises d'au moins 50 salariés** :
 - ordre du jour établi conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSE,
 - ordre du jour diffusé au moins 3 jours calendaires avant la réunion,
 - dès lors que la réunion intéresse la santé, la sécurité et les conditions de travail*, diffusion auprès :
 - des membres du CSE (bien que les suppléants n'assistent qu'en l'absence de titulaires, il convient de communiquer l'ordre du jour à l'ensemble des représentants titulaires et suppléants)
 - de l'inspecteur du travail
 - de l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale
 - du médecin du travail, membre de droit du CSE
 - du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail
 - un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE et est communiqué à l'employeur et aux membres du CSE dans les 15 jours suivants la réunion.
- » **Possibilité de recourir à la visioconférence** (recours dont les modalités sont définies par accord, à défaut, maximum 3 visio par an).

LES MOYENS DU CSE



Les membres du CSE sont tenus d'obligations, notamment de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et de discrétion à l'égard des informations relevant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur.

LES MISSIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif. Elles consistent notamment à :

■ Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- » présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives, entre autres, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise,
- » contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise,
- » réaliser des enquêtes en matière d'AT/MP ou à caractère professionnel,
- » exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, aux libertés individuelles injustifiées ou disproportionnées,
- » saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales.

■ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- » être informés et conseillés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, dont la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (lesquelles comprennent notamment les actions de prévention en matière de santé et de sécurité),
- » procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des 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 difficultés liées 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,
- » présenter leurs observations lors des visites de l'inspection du travail,
- » formuler et exprimer toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et leurs conditions de vie dans l'entreprise,
- » procéder à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- » réaliser des enquêtes en matière d'AT/MP ou à caractère professionnel.



Le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, ce référent est désigné par le CSE parmi ses membres. Nommé pour toute la durée du mandat, il bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, financée par l'employeur. Ce référent fait partie des autorités et services compétents dont les coordonnées doivent être portées à la connaissance des salariés au même titre que le référent d'entreprise obligatoirement désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés, le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le défenseur des droits. Il a ainsi un rôle actif de prévention, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et dispose du droit d'alerte.

