

**Travaux encadrés d'alternants réalisés dans le cadre du module
« Facteurs de risque et prévention »**

Master IS-PRNT – Année 2021/2022

Titre : Comment le CSE prend en compte la prévention des risques ?



Composition du groupe de travail :

DUBOUCHET Lorie
PATNELLI Ihman
TRAVERSO Éléa
VERNET Manon

Travaux coordonnés par :

Référent projet tuteuré : BATAILLE Olivier
Avec alternant MOUGHRABI Nidal de M2 IS-PRNT en conduite de projet

Date : 1^{er} juillet 2022

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| TABLES DES ILLUSTRATIONS | 4 |
| GLOSSAIRE | 5 |
| Introduction | 6 |
| I - Caractéristiques de la nouvelle instance | 7 |
| I.A - Définition du CSE | 7 |
| I.A.1 - Rôle..... | 7 |
| I.A.2 - Composition | 8 |
| I.A.3 - Fonctionnement | 8 |
| I.B - Obligations du CSE | 9 |
| I.B.1 - Missions..... | 9 |
| I.B.2 - Information et consultation | 12 |
| I.C - Outils du CSE | 13 |
| I.C.1 - Moyens | 13 |
| I.C.2 - Expertise | 14 |
| I.C.3 - Droit d’alerte | 15 |
| II - Les acteurs du dialogue social en matière de Santé et Sécurité au Travail | 17 |
| II.A - Acteurs internes | 17 |
| II.A.1 - La direction | 17 |
| II.A.2 - Le ou la secrétaire du CSE | 17 |
| II.A.3 - Les Délégués du Personnel..... | 18 |
| Le II.A.4 - Référent prévention – sécurité de l’entreprise | 18 |
| II.A.5 - Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)..... | 19 |
| II.B - Acteurs externes | 20 |
| II.B.1 - L’inspecteur du travail et la DREETS | 20 |
| II.B.2 - L’inspecteur de la DREAL | 20 |
| II.B.3 - La CARSAT..... | 20 |
| II.B.4 - Les Services de Santé et de Prévention au Travail (SPST) et le médecin du travail..... | 21 |
| III - Enquête terrain | 23 |
| III.A - Entreprise de 15 salariés | 23 |
| III.B - Entreprise de 30 salariés | 24 |
| III.C - Entreprise de 150 salariés | 25 |
| III.4 - Entreprise de plus de 300 salariés | 26 |
| Conclusion | 28 |

| | |
|--|-----------|
| Annexes | 29 |
| Annexe 1 : Mise en place du CSE | 29 |
| Annexe 2 : Les entreprises de plus de 300 salariés | 30 |
| Annexe 3 : Mise en place d'information et de consultation | 31 |
| Annexe 4 : Heures de délégations | 32 |
| Sources | 33 |

TABLES DES ILLUSTRATIONS

| | |
|---|----|
| Figure 1 : Instances remplacées par le CSE..... | 7 |
| Figure 2 : Heures de délégation pour les entreprises de moins de 50 salariés..... | 8 |
| Figure 3 : Heures de délégation pour les entreprises de plus de 50 salariés | 9 |
| Figure 4 : Missions du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés | 11 |

GLOSSAIRE

| | |
|---------|---|
| AT/MP | Accidents de Travail et Maladies Professionnelles |
| CARSAT | Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail |
| CE | Comité d'Entreprise |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail |
| CSE | Comité Social et Économique |
| CSSCT | Commission Santé, Sécurité, et Condition de Travail |
| DU/DUER | Document Unique d'Évaluation des Risques |
| DP | Délégués du Personnel |
| DREAL | Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement |
| DREETS | Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités |
| ICPE | Installation Classée pour la Protection de l'Environnement |
| IPRP | Intervenants en Prévention des Risques Professionnels |
| ODJ | Ordre Du Jour |
| PRP | Prévention des Risques Professionnels |
| PV | Procès – Verbal |
| RH | Ressources Humaines |
| RPS | Risque Psycho-Sociaux |
| SPST | Service de Prévention et de Santé au Travail |
| SST | Santé Sécurité au Travail |
| TMS | Troubles Musculo-Squelettiques |
| URSSAF | Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales |

INTRODUCTION

D'après Sophocle : « *Plus faibles sont les risques, meilleure est l'entreprise* ».

Dès 2500 ans avant notre ère, un médecin égyptien est chargé de veiller à l'état de santé des ouvriers et des esclaves des grands chantiers des pyramides.

En 1840, une nouvelle réglementation a été mise en place, qui limita l'employabilité des enfants dans les entreprises de plus de 20 salariés à 8 ans et interdit le travail de nuit pour les enfants de moins de 12 ans.

Par la suite, une nouvelle loi a rendu l'employeur automatiquement responsable des accidents du travail survenus dans son entreprise en 1898.

La création de la loi Auroux de 1982 permet de mettre en place les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle devient une institution représentative du personnel. Le CHSCT peut faire des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Cette loi a permis aussi de mettre en place des droits individuels pour les salariés, notamment le droit de retrait.

Les ordonnances MACRON viennent marquer l'année 2017 en réformant en profondeur le Code du travail pour donner plus de flexibilité et de sécurisation aux entreprises avec un renforcement des conditions de travail des salariés. C'est ainsi que le Comité Social et Economique (CSE) est créé. Cette instance fusionne et se substitue des Délégués Personnels (DP), du Comité d'Entreprise (CE) et du CHSCT.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 est rentrée en vigueur le 1 avril 2022. Elle a pour objectif de renforcer la prévention en santé au travail et de réformer les services de santé.

À la suite de nombreux changements et réformes par rapport au CSE et aux conditions de travail des salariés, nous allons traiter dans ce rapport l'importance d'avoir dans son établissement un CSE et sa valeur dans le domaine de la prévention, de la santé et sécurité au travail. Alors nous pouvons nous demander : "Comment aujourd'hui, la prévention des risques au travail est-elle prise en compte dans la nouvelle instance, le CSE ?"

Au travers de ce rapport, nous présenterons dans un premier temps les caractéristiques du CSE. Dans un deuxième temps, nous parlerons des acteurs internes et externes essentiels à cette instance en matière de santé et sécurité au travail.

Pour finaliser ce projet, nous avons réalisé des enquêtes terrain sur des entreprises ayant des activités diverses et des effectifs différents.

I - CARACTERISTIQUES DE LA NOUVELLE INSTANCE

I.A - Définition du CSE

I.A.1 - Rôle

Le Comité Sociale et Economique est une instance nouvelle qui a été mise en place dans les entreprises depuis les ordonnances Macron.

Le CSE est une instance unique de dialogue entre l'employeur et les salariés au sein d'une entreprise, dont le rôle est également important en matière de santé et sécurité des salariés.

Il fusionne et se substitue à toutes autres instances représentatives du personnel : les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et reste facultatif dans les autres structures.

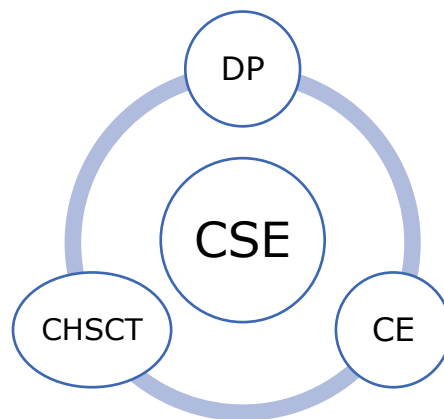


Figure 1 : Instances remplacées par le CSE

Dans les entreprises de 11 à 49 salariées :

Les attributions du CSE portent les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail.

Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application de la réglementation du travail.

De plus, le CSE promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise également des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Dans les entreprises de + 50 salariés :

En plus des attributions citées précédemment, le CSE porte en plus une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

I.A.2 - Composition

Le CSE est composé :

- **De l'employeur** (ou de son représentant) qui occupe la fonction de Président du CSE.
- **Des salariés élus** (membres de la délégation) pour une durée maximum de 4 ans.
- **De la délégation du personnel** (nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé soit par accord d'entreprise, soit en application du code du travail selon l'effectif de la structure).

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans mais peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif. Les élus du CSE ont le statut de salariés protégés.

- **Le médecin du travail** et éventuellement le responsable interne du service de sécurité (lorsque la structure en est dotée) peuvent participer aux réunions consacrées aux conditions de travail.
- **L'inspection du travail** peut être invitée aux réunions du CSE et intervenir sur les questions de santé et sécurité et de conditions de travail.

Les élus sont tenus au respect d'une discrétion à l'égard de toutes les informations qui présentent un caractère confidentiel ou qui sont présentées comme telles par le chef d'entreprise et au respect du secret professionnel pour tous les procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance.

I.A.3 - Fonctionnement

Dans les entreprises de - 50 salariés :

Les membres du CSE sont conviés collectivement par l'employeur au moins **1 fois par mois**. Les membres titulaires de la délégation du personnel bénéficient **d'heures de délégation** :

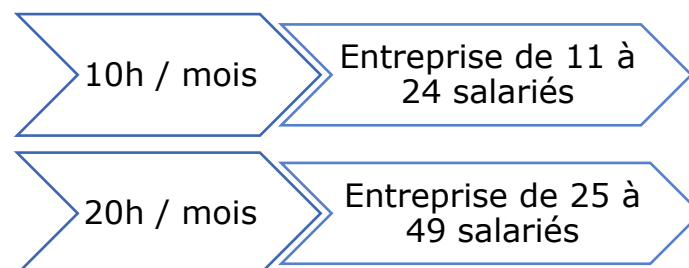


Figure 2 : Heures de délégation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Ce crédit d'heures peut être modifié par le protocole d'accord pré-électoral.

Les élus peuvent circuler librement dans l'entreprise et recueillir toutes informations pour l'accomplissement de leurs missions.

Dans les entreprises de + 50 salariés :

Un accord collectif peut fixer le nombre annuel de réunions du CSE. Elles ne peuvent être inférieures à 6.

4 d'entre elles doivent porter sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En l'absence d'accord :

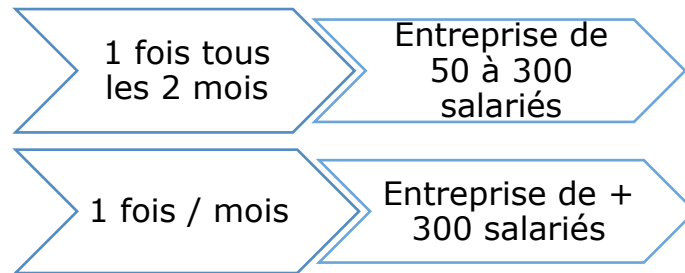


Figure 3 : Heures de délégation pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants. Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

I.B - Obligations du CSE

I.B.1 - Missions

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Pour toutes les entreprises :

Le CSE a parmi les missions qui lui sont dévolues, celle de promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des travailleurs exposés aux risques professionnels.

Les attributions du CSE dans les entreprises avec un effectif de - 50 salariés :

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elles contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies

professionnelles ou à caractère professionnel (d'après les articles L.2312-5 à L.2312-7 du Code du Travail).

Les prérogatives de la nouvelle instance du CSE dans les plus petites structures sont alors très proches de celles exercées jusqu'ici par l'ancienne délégation du personnel (et donc les anciens DP).


Les attributions du CSE dans les entreprises avec un effectif de + 50 salariés :

En plus des attributions citées dans le paragraphe précédent, le CSE mis en place dans les entreprises supérieur à 50 salariés a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (suivants les articles L. 2312-8 à L. 2312-16 du Code du Travail).


Sur le plan de l'organisation générale de l'entreprise, l'employeur doit demander l'avis consultatif du CSE sur les questions relatives, notamment, aux :

- Conditions de travail et d'emploi (notamment la durée du travail et la formation professionnelle) ;
- Mesures prises par les dirigeants de l'entreprise affectant les effectifs ;
- Mesures visant à modifier l'organisation juridique ou économique ;
- Aménagements importants et introduction de nouvelles technologies pouvant avoir un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés ;
- Mesures d'aménagement du poste de travail en vue de faciliter l'accès, des conditions de travail, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés, ceux souffrant de maladies chroniques évolutives ou ceux accidentés par le travail ou invalides de guerre ;
- Licenciements collectifs pour motif économique.


En matière de santé, de la sécurité et des conditions de travail, les membres élus du CSE :



Participent à l'analyse des risques professionnels
En faisant **remonter leurs observations sur des situations exposant les salariés à des risques d'accident du travail** ou susceptibles de détériorer leurs conditions de travail (issues de leur inspection sur le terrain ou l'expression des collectifs de travail).



Réalisent des enquêtes
En matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.



Contribuent notamment à :

- Faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- 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.

Figure 4 : Missions du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les élus du CSE peuvent susciter toute initiative qu'ils estiment utile et proposer notamment **des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et/ou des agissements** sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail.



NOUVEAUTÉ – La loi n°2021-2018 du 2 août 2021 :

Cette nouvelle loi modifie l'article L 1153-1 du Code du Travail de manière à l'aligner sur l'article 222-33 du Code Pénal. Elle permet d'englober un plus grand nombre de situations professionnelles et définit plus en détails la caractérisation du harcèlement sexuel.

Le CSE **formule**, à son initiative, et **examine**, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires, mentionnées à l'article L.911-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur :

Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion des activités sociales et culturelles, conformément aux articles L. 2312-78 et suivants du Code du Travail. Il bénéficie donc d'une contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles, en plus du budget de fonctionnement normal du CSE (L. 2312-81 du Code du Travail).

EN SAVOIR PLUS → Annexe 2 : Les entreprises de plus de 300 salariés

I.B.2 - Information et consultation

L'article L. 2312-8 du Code du Travail indique les thématiques générales sur lesquelles l'employeur doit informer et consulter le CSE. L'objectif de l'information/consultation est « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ».

Le **devoir d'information** signifie que l'employeur est tenu de communiquer au CSE un certain nombre d'informations touchant à des thèmes variés. Par exemple : l'investissement (social, matériel et immatériel), l'égalité professionnelle, la rémunération (salariés et dirigeants), les activités sociales et culturelles, la santé sécurité au travail, etc...

Une **consultation** signifie la formulation d'une question, un échange de points de vue et la formulation d'un avis motivé. La consultation suppose un délai et un niveau d'information suffisant pour formuler cet avis.

Par exemple : Selon l'article L. 2312-37 du Code du Travail, les sujets pouvant menés à une consultation du CSE peuvent être :

- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- La restructuration et compression des effectifs ;
- Le licenciement collectif pour motif économique ;
- L'offre publique d'acquisition ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

La procédure d'information/consultation obéit à des dispositions légales.

I.C - Outils du CSE

I.C.1 - Moyens

Pour exercer ses missions, le CSE dispose de moyens matériels et financiers qui sont différents selon l'effectif de l'entreprise.

- Local et matériel à disposition

L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (indépendamment de la taille de l'entreprise).

De plus, le CSE peut organiser, dans ce local, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Le comité peut également inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du Travail.

- Affichage des communications

Selon l'article L. 2315-15 du Code du Travail, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

- Formation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles R. 2315-18 et suivants du Code du Travail.

Cette formation a pour objet :

- De développer et de perfectionner leur aptitude sur les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- De perfectionner leurs méthodes et procédés afin de prévenir les risques professionnels pour améliorer les conditions de travail.



NOUVEAUTÉ – La loi n°2021-2018 du 2 août 2021

Elle modifie l'article L2315-18 du Code du travail en précisant une durée minimale de formation de :

- 5 jours pour un premier mandat en tant que délégué du personnel ;
- 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 5 jours pour les membres de la CSSCT, à partir de 300 salariés.

- Crédit d'heures de délégation

L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ([Annexe 4 : Heures de délégations](#)).

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme un temps de travail et payé à l'échéance normale, auquel s'ajoute le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- À 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 du Code du Travail ;
- Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par l'article R. 2315-7 du Code du Travail ;
- 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.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

- Libre circulation dans l'entreprise et libre-échange avec les salariés

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent se déplacer dans et hors de l'entreprise, en respectant les dispositions prévues par l'article L. 2315-14 du Code du Travail.

I.C.2 - Expertise

Pour les entreprises de + 50 salariés :

Le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par le décret en Conseil d'Etat (L. 2315-94 et -95 du Code du Travail) :

- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT, une MP, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail 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.

Au travers du CSE, grâce au recours à l'expertise, les représentants du personnel ont l'opportunité de se faire accompagner par des experts techniques habilités pour leur donner les moyens de mieux agir face aux risques complexes et multifactoriels en matière de santé, sécurité et conditions de travail ou de réagir en cas de projets nouveaux susceptibles d'impacter la santé et la sécurité des salariés, ainsi que leurs conditions de travail et de l'organisation du travail.

C'est l'employeur qui règlera la totalité du coût de l'expertise dans les cas suivants :

- Expertise sur les consultations récurrentes : situation économique, politique sociale et conditions de travail et d'emploi ;
- Expertise sur l'identification d'un risque grave (peu importe qu'il soit révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Expertise en cas de licenciements économiques collectifs.

L'expertise est financée à 80% par l'employeur et 20% par le CSE (sur son budget de fonctionnement) dans les cas suivants :

- Expertise sur les consultations récurrentes : orientations stratégiques ;
- Expertise sur les consultations ponctuelles : opération de concentration, droit d'alerte, nouvelles technologies, projet pouvant modifier les indicateurs de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

I.C.3 - Droit d'alerte

Les membres du CSE disposent de plusieurs procédures d'alerte qui leur permettant d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés :

- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Lorsqu'un membre du CSE constate qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), il doit saisir immédiatement l'employeur. L'employeur procède alors sans délais à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le membre du CSE qui utilise son droit d'alerte doit immédiatement informer l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- Nature et cause de ce danger ;
- Nom des travailleurs exposés.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation. À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail. En cas de désaccord entre l'employeur et les membres CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT sont informés et peuvent assister à la réunion. L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de prendre les mesures de prévention nécessaires afin de remédier à la situation.

- **Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement**

Un membre du CSE, qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'alerte est datée et signée. Elle indique les informations suivantes :

- Produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- Conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement ;
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Pour les entreprises de + 50 salariés :

Les membres du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés disposent des mêmes procédures d'alerte que ceux des entreprises de plus petite taille (moins de 50 salariés) mais également de droits supplémentaires :

- **Droit d'alerte économique**

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE.

- **Droit d'alerte social**

Lorsqu'un accroissement important du nombre de salariés en CDD ou en contrat de mission (Intérim) est constaté, le CSE alerte l'employeur.

Si cet accroissement intervient depuis la dernière réunion du CSE ayant abordé le sujet des contrats précaires, cette alerte peut être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE.

II - LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

II.A - Acteurs internes

II.A.1 - La direction

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Pour le bon déroulé des réunions CSE le président :

- Doit effectuer les formalités relatives à la convocation des membres du comité aux séances ;
- Se met d'accord avec le secrétaire du CSE (voir [II.A.2 - Le ou la secrétaire du CSE](#)) sur l'Ordre Du Jour (ODJ) de la séance ;
- S'assure que l'ordre du jour parvient aux élus et aux suppléants au moins 3 jours avant la réunion ;
- Est le garant du bon déroulé de la rencontre ;
- S'assure de l'envoi effectif, et dans les temps impartis, des pièces à soumettre pour avis ou consultation au CSE afin que la délibération s'effectue dans de bonnes conditions.

Lorsque le droit d'alerte est exécuté, la direction du CSE doit mener une enquête approfondie sur le sujet afin de déterminer la gravité de la situation. La direction doit répondre à son obligation de sécurité et de protection des employés.



NOUVEAUTÉ – la loi n°2021-2018 du 2 août 2021

L'employeur devra conserver le DUERP pendant au moins 40 ans et devra le déposer sous forme dématérialisée, sur un portail numérique. Cette obligation est applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ce document devra être tenu à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toutes personnes ou instances pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

II.A.2 - Le ou la secrétaire du CSE

Le bureau du CSE désigne les représentants du personnel qui exercent des responsabilités particulières au sein du comité. Leur mise en place est effectuée lors de la première réunion suivant l'élection professionnelle instituant l'instance. Il s'agit du secrétaire et du trésorier du CSE choisis parmi les titulaires.

Le secrétaire du CSE a pour rôle d'assurer la gestion courante et administrative de l'institution. On considère le secrétaire du CSE comme le « chef d'orchestre » de la réunion, puisque c'est à lui que revient, avec le président, la préparation de l'ordre du jour. Cela permet de planifier tous les points à aborder au sein de l'instance.

L'ordre du jour doit être communiqué par l'employeur aux membres du CSE dans un délai de 3 jours minimum avant la réunion. Le secrétaire doit transmettre les questions des élus à l'employeur 2 jours avant la réunion. Le secrétaire rédige un Procès-Verbal (PV) à l'issue de chaque réunion du CSE qu'il adresse au président du CSE pour validation avant envoi aux autres membres ; le compte-réunion du PV est en principe adopté lors de la prochaine réunion du CSE (vote à la majorité).

Le PV ne peut pas contenir des informations confidentielles car il est destiné à être communiqué à l'ensemble des collaborateurs et/ou affiché sur le panneau prévu à cet effet.

II.A.3 - Les Délégués du Personnel

La délégation du personnel qui compose le CSE comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé soit par accord d'entreprise, soit en application du code du travail selon l'effectif.

Les délégués du personnel présentent les réclamations et peuvent prévenir les atteintes de l'employeur envers l'ensemble des salariés. Ils représentent les intérêts du personnel.

Leurs missions principales sont disponibles dans [I.A.1 - Rôle](#).

Le II.A.4 - Référent prévention – sécurité de l'entreprise

La nomination d'un référent n'est pas obligatoire mais reste tout de même recommandée dans le CSE. Les modalités d'exercice de ses attributions seront différentes selon la taille de l'entreprise.

Il reste de la responsabilité de l'employeur en termes de prévention des risques et de sécurité, « pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Différents documents devront donc être mis en place dont le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU, DUERP). Ce document contient tous les risques encourus par les travailleurs ainsi que les actions de prévention mises en place afin de réduire ces risques.

Bien que le référent sécurité au CSE n'a pas vraiment de définition posée, c'est à lui que revient le rôle de centraliser, pour le reste des élus, l'analyse de tous les sujets liés à la promotion de la santé, sécurité et aux conditions de travail. Lorsque l'entreprise est dans l'obligation d'avoir un CSSCT, alors le référent sécurité du CSE pourra être issu des membres élus de cette commission.

Depuis 2012, l'employeur se doit de désigner au moins un salarié compétent, qui est en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Il peut choisir un ou plusieurs de ses salariés s'ils disposent de compétences suffisantes en interne. Ce salarié devra alors évaluer les risques de chaque poste de travail, mais aussi planifier les actions de prévention de l'entreprise, les suivre et enfin les mettre en œuvre.

En revanche, si aucun salarié ne présente les compétences requises, l'employeur peut faire appel à des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative compétente (DREETS) disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Le salarié désigné compétent doit avoir été validé par le CSE.

Quelques précisions sur les modalités de désignation du salarié compétent et sur son niveau de responsabilité se référer à la [circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012](#) :
Au même titre que le médecin du travail (ou que le membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail désigné), le référent sécurité assiste, avec voix consultative, aux réunions du CSE sur les questions en matière de santé, sécurité et conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la « CSSCT ».

II.A.5 - Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)

La CSSCT est obligatoire dans les établissements de plus de 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif). En effet, pour les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 élus du CSE titulaires ou suppléants. La CSSCT est une commission n'ayant pas de personnalité juridique, cela signifie qu'elle n'a ni le droit à l'expertise, ni à la consultation. Ces droits sont exclusifs au CSE.

Lorsque l'accord d'une entreprise confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de la CARSAT sont invités aux réunions de la commission. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs externes du CSE (mais employés dans l'entreprise) si leur nombre reste inférieur à celui des représentants du personnel titulaires.

La CSSCT, par délégation du CSE, peut se voir confier tout ou partie des attributions du CSE en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à

l'expertise et des attributions consultatives du CSE (seul le CSE étant autorisé à émettre des avis dans le cadre des consultations ponctuelles et obligatoires).

II.B - Acteurs externes

II.B.1 - L'inspecteur du travail et la DREETS

Rappelons les points essentiels que l'inspecteur du travail a à réaliser. Il veille à la mise en place effective des instances (CSE, CSSCT, ...). Il s'assure que l'ensemble des moyens nécessaires au bon fonctionnement des instances sont mis en œuvre (local, affichage, formations, réunions, consultations obligatoires, mise en place de la BDES, ...) afin de limiter les risques d'entrave au fonctionnement du CSE. Puis il rappelle et garantit le respect du droit, des devoirs et obligations de chaque partie (employeurs/salariés/représentants). Enfin il autorise ou non (après enquête contradictoire) le licenciement d'un salarié protégé.

Il peut renseigner notamment sur les normes légales et conventionnelles applicables au sein de l'entreprise. De plus, il endosse le rôle de négociateur entre l'employeur et les élus du CSE. Et tout cela dans le but de protéger la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise. Il peut avoir accès à l'entreprise sans qu'on lui refuse l'accès. De même, il a accès à tous les documents liés à la sécurité des employés (contrats de travail, DUERP, les PV des réunions de CSE etc.) L'inspecteur du travail échange et collabore avec l'URSSAF en faveur de la sécurité et la santé des travailleurs.

II.B.2 - L'inspecteur de la DREAL

Ils peuvent assister en tant qu'expert aux réunions de CSE lorsqu'il y a une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) ou un sujet en lien avec la protection des populations et de l'environnement.

Ils contrôlent les installations afin de vérifier qu'elles respectent les prescriptions imposées par les arrêtés préfectoraux et ministériels. Ils examinent les plaintes des tiers et des riverains. Lorsqu'ils constatent des infractions, ils peuvent mettre en demeure et sanctionner d'un point de vue administratif (consignation de somme, suspension ou arrêt de l'activité...) ou judiciaire (envoi d'un procès-verbal au procureur de la République).

Leur participation aux réunions dans les entreprises concernées par des ICPE est donc importante car ils apportent aux élus du CSE des compétences et des réponses en matière de réglementation du droit de l'environnement mais également en droit de l'environnement industriel.

II.B.3 - La CARSAT

L'entreprise aurait également intérêt à inviter l'agent référent de la CARSAT en charge du suivi et du contrôle de l'entreprise aux réunions du CSE lorsque le sujet traité se rapporte à la santé, sécurité et aux conditions de travail (notamment dans le cadre de l'analyse des AT/MP), ou la

conception d'un nouveau bâtiment par exemple, afin de bénéficier de l'expertise et des conseils en matière de prévention des risques de la CARSAT et de ses services supports. Il conseille les membres du CSE et l'employeur en matière de prévention des risques. Son domaine d'intervention est diversifié. Si la CARSAT constate une violation des textes de loi, une mise en demeure ou une injonction peut être adressée à l'entreprise.

II.B.4 - Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et le médecin du travail

Le médecin du travail travaille en collaboration avec le CSE. Il conseille éventuellement à l'application de la réglementation en matière de santé au travail des salariés. Il peut contribuer à l'orientation des choix du CSE en matière de santé. Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) disposent d'équipes pluridisciplinaires. Il est donc possible de retrouver aux côtés des médecins du travail des psychologues, des intervenants en prévention des risques, des infirmiers et des conseillères/assistantes sociales ou experts du maintien en emploi.

Le médecin du travail est invité de droit aux réunions du CSE. Il peut également participer, le cas échéant, aux réunions de la CSSCT commission santé, sécurité et conditions de travail d'après l'art. L 2314-3 du Code du Travail.

En outre, il aborde les règles d'hygiène générale qu'il est essentiel de respecter pour les salariés. L'éducation sanitaire joue un rôle important dans les missions du médecin du travail. En

En fonction des activités professionnelles, les recommandations évoluent. En effet, elles doivent être parfaitement adaptées aux enjeux quotidiens des travailleurs.

Pour limiter l'apparition de Troubles Musculosquelettiques (TMS), il peut échanger sur les modifications à effectuer sur le poste. L'ergonomie, les gestes à proscrire et ceux à privilégier seront alors mis en avant. Afin d'éviter l'apparition de Risques Psycho-Sociaux (RPS), le médecin du travail peut proposer des solutions concrètes à l'employeur (réévaluer la charge de travail, mesures organisationnelles, ...). Sa participation aux réunions régulières peut permettre une amélioration des conditions de travail.

L'équipe pluridisciplinaire du SPST à laquelle participe le médecin du travail, est tenue de se rendre au sein de l'entreprise, afin d'y réaliser diverses missions : étude de poste ergonomique, fiche entreprises, mesurages, prélèvements, accompagnement au DUERP, ...

De plus, le SPST peut délivrer des conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence. Dans certains cas, il peut réaliser des formations en santé et mener des campagnes de sensibilisation sur des questions de santé publique.

Le CSE est destinataire des propositions du médecin du travail et des réponses éventuelles de l'employeur lorsque le médecin du travail, qui constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, propose des mesures visant à la préserver (art. L. 4624-3 du Code du Travail).

L'employeur doit prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent aux actions y donnant suite. Le CSE est également destinataire des préconisations du médecin du travail, lorsqu'il est saisi par l'employeur, sur une question relevant de ses missions (art. L. 4624-3 du Code du Travail).

Le médecin du travail occupe un rôle central en matière de prévention des risques psychosociaux. Il peut intervenir aussi bien auprès de l'employeur que des salariés ou des représentants du personnel : information des salariés sur les problèmes de stress, formation des représentants du personnel sur les risques psychosociaux, enquêtes et rapports sur la situation de l'entreprise en matière de risques psychosociaux.

Aujourd'hui, les services de SPST doivent tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail qui résulte de l'évolution des modes de travail liée à la pandémie Covid-19. Ils doivent également participer à l'information et la sensibilisation concernant le sport, le handicap, la vaccination, etc.



NOUVEAUTÉ – la loi n°2021-2018 du 2 août 2021

Renforcement du contrôle des opérateurs économiques qui mettent sur le marché des équipements de travail n'ayant pas fait l'objet d'évaluation de conformité. Est considéré comme opérateur économique toute personne physique ou morale, publique ou privée (ou groupement de personnes), qui offre sur le marché la réalisation de travaux ou d'ouvrages, la fourniture de produits ou la prestation de services.

Accès au dossier médical partagé d'un travailleur avec la création d'un « passeport de prévention » qui permet de recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par le salarié lors de formations liées à la santé et la sécurité au travail. Il a pour but de mieux encadrer la santé du travailleur.

Ce passeport n'est pas porté à la connaissance de l'employeur. Le médecin du travail peut accéder et alimenter le dossier médical d'un salarié sous réserve de son accord. De plus, le salarié est en droit de restreindre l'accès au contenu de son dossier.

Mise en place d'une **visite médicale de milieu de carrière** par le médecin du travail :

- Soit lors d'une visite médicale de mi carrière planifiée ;
- Soit à une échéance déterminée par accord de branche ;
- Soit durant la 45ème année civile du salarié.

III - ENQUETE TERRAIN

Afin de compléter ce rapport, nous avons mené une enquête sur le terrain. Notre but étant d'apporter une vision concrète de la mise en place du CSE. De cette manière, nous pourrions mettre en avant les bénéfices ^{et/ou} inconvénients que peut rencontrer le comité.

Elle nous permettra également d'avoir des précisions plus réalistes de sa mise en place et de ses actions, tout en tenant compte de la vision des membres le composant. Bien entendu, il s'agit d'un échantillon restreint mais nous avons choisis des entreprises dont les activités sont diverses et les effectifs différents.

Il est important de préciser que les entreprises et les personnes impliquées dans cette investigation sont rendues anonymes.

III.A - Entreprise de 15 salariés

L'entretien a été effectué avec un membre de la direction.

Avez-vous un CSE dans votre entreprise ?

Oui.

Quel est le rôle du CSE d'après vous ?

C'est un outil de dialogue et de partage entre les salariés et l'employeur (sur leurs objectifs, les besoins, les attentes, les retours, les traiter ...).

Comment vous voyez le CSE dans l'entreprise ?

Le CSE est important pour la relation dans l'entreprise. Il aide la direction à comprendre les problèmes dans l'établissement afin de les traiter. Le CSE permet de comprendre les objectifs du site, de comprendre les attentes du personnel et les attentes liées à l'environnement du travail.

A quoi le CSE a-t-il servi ces 3 dernières années ?

Dans mon ancienne entreprise, il y avait un CSE, mais un dialogue désagréable a été mis en place. C'était très juridique et ce n'était pas constructif (revu des cas RH sur les litiges, prime, congé, salaire...). Aujourd'hui dans cette boîte de fabrication, il y a un dialogue fluide et agréable entre les salariés et l'employeur. Il partage, échange et communique entre eux. Cela apporte un confort dans l'équipe soit une meilleure condition de travail pour les salariés. La direction est en contact direct avec ses employés (car petit effectif). Cependant, ils sont un peu seuls pour répondre à des questions très spécifiques/divers donc il demande de l'aide à des établissements spécialisés à ce sujet.

Quelles sont pour vous les 3 actions phares de ces 2 dernières années ?

A la suite d'une nouvelle réglementation sur la menuiserie, ils ont changé le process. Ils ont ainsi contrôlé et amélioré les moyens de préventions (EPI, consignes sécurité, respect de ces consignes ...).

Comment intégrez-vous les nouveautés de la loi août 2021 ?

Nous prenons en compte ces nouvelles restrictions et nous nous mettons à jour petit à petit.

Comment gérez-vous les désaccords au sein du CSE ?

Oui, il y a des demandes qui ne sont pas acceptées car cela aurait un grand impact financier sur l'entreprise ou changerait complètement la manière de travail des opérateurs. Il y a des discussions et des échanges même s'ils ne sont pas d'accord. Ils essayent de trouver des solutions à ces problèmes.

Au sein de l'entreprise, le droit d'alerte a été déjà utilisé pendant ces 5 dernières années ?

Non, pas en matière HSE.

III.B - Entreprise de 30 salariés

Cet entretien a été réalisé avec le directeur.

Avez-vous un CSE dans votre entreprise ?

Non.

Pourquoi il n'y a pas de CSE dans votre entreprise ?

Car il y a une absence d'élus du personnel CSE (pas de candidature) donc nous avons fait un PV de carence CSE.

Comment gérez-vous les désaccords au sein du CSE ?

La direction est en contact direct avec ses salariés car nous sommes une petite entreprise. Quand nous rencontrons des difficultés, nous essayons de les résoudre en discutant et en écoutant les employés. Nous sommes ouverts au dialogue, c'est important la communication entre les salariés et l'employeur. Cela permet le fonctionnement de l'entreprise, d'avoir une bonne ambiance dans les équipes et de bonnes conditions de travail.

Refaites vous les élections CSE tous les 4 ans même s'il n'y a pas de candidature ?

Oui.

III.C - Entreprise de 150 salariés

Cet entretien a été effectué avec un délégué du personnel.

[Avez-vous un CSE dans votre entreprise ?](#)

Oui.

[Quel est le rôle du CSE d'après vous ?](#)

C'est de porter la voix des salariés, de défendre et représenter les employés. Coordonner l'employeur et les salariés pour obtenir un lien fluide et un dialogue social solide. Les employés emmènent des thématiques puis le CSE porte cette idée à la direction. Il faut que la direction écoute et échange avec le CSE afin de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés au sein de l'entreprise.

[Comment intégrez-vous les nouveautés de la loi août 2021 ?](#)

A la suite de la démission de l'ancien CSE du site, une nouvelle élection a eu lieu avec pour objectif d'intégrer les personnels rattachés au pôle Ingénierie. Nous étudierons ensuite la nouvelle loi.

[Quelles sont pour vous les 3 actions phares de ces 2 dernières années ?](#)

Suivi de la charge de travail : tous les mois, les salariés indiquent par semaine leur niveau de charge de travail. Lors des réunions CSE, le bilan des personnes qui se déclarent en surcharge est analysé.

Le CSE a souscrit à un soutien juridique auprès du « SMC » (entreprise extérieure d'information, formation et expertise). Ainsi pour clarifier des sujets réglementaires, ils peuvent poser des questions et soumettre des documents à un juriste, préparer des réunions etc.

Le CSE à la demande des salariés concernés, a porté le souhait auprès de la direction de mettre en place une prime de mobilité durable.

Avant chaque réunion du CSE, une publication sur un logiciel est réalisée pour permettre aux salariés de poser des questions (anonyme pour permettre au CSE de faire un retour).

[A quoi le CSE a-t-il servi ces 3 dernières années ?](#)

Aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

Modification de son organisation économique et juridique ;

Conditions d'emploi de travail (durée de travail, formation) ;

Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Comment gérez-vous les désaccords au sein du CSE ?

Oui, il peut avoir des désaccords avec la direction et les salariés. Le CSE ramène le sujet qui pose un problème à chaque réunion. Si ce sujet est un vrai besoin pour les salariés, le CSE laisse alors le temps à la direction mais il ne le lâche pas ce sujet (nous pouvons attendre 3 ans avant qu'une action se réalise au sein de l'établissement). Il y a beaucoup de dialogue.

Au sein de l'entreprise, le droit d'alerte a été déjà utilisé pendant ces 5 dernières années ?

Non, car c'est notre domaine d'activité la prévention.

III.4 - Entreprise de plus de 300 salariés

Cette enquête a été réalisée avec des délégués du personnel.

Avez-vous un CSE dans votre entreprise ?

Oui.

Quel est le rôle du CSE d'après vous ?

Le CSE reste une institution importante composé de différents représentants de syndicat. Le reste est là pour revendiquer et améliorer les droits des salariés de l'entreprise autant sur les aspects sociaux qu'au niveau de la prévention.

Comment intégrez-vous les nouveautés de la loi août 2021 ?

Le nouveau décret d'août 2021 est connu et doit être développé dans toute l'entreprise. Cela prendra du temps dû aux réorganisations internes.

A quoi le CSE a-t-il servi ces 3 dernières années ?

Le CSE a été mis en place au mauvais moment, car l'entreprise est en pleine phase de changement avec les modifications d'instances et les appels d'offres à la concurrence et les nombreuses réorganisations dans l'entreprise. Le fait de créer un CSE pour la globalité de l'entreprise, a eu pour conséquence de réduire le nombre d'élus pour la région mais pas le nombre de dossier à traiter ainsi que les heures de délégations qui sont réduites. Avant le CSE, dans la région pour notre entreprise il existait une vingtaine de CHSCT qui s'occupent que de certain type de métier. Aujourd'hui, les membres du CSE ne sont pas spécialisés dans tous les métiers ce qui entraîne une complexité à comprendre tous les dossiers. Du aux nombres importants de dossiers on doit faire appel à des experts.

Mise en place d'une référente harcèlement du CSE qui a pour but de faire de la prévention dans l'entreprise. C'est un poste récent, qui s'améliore continuellement en créant des formations, apprentissage des connaissances du cadre juridique.

Comment gérez-vous les désaccords au sein du CSE ?

Lors de désaccord avec la direction, on essaye de préparer les dossiers en amont et de toujours à trouver un accord qui peut satisfaire toutes les parties. Cela reste très compliqué avec cette nouvelle instance, car qu'importe l'avis du CSE, la direction validera son propre avis. L'avis du CSE reste une protection au niveau juridique.

Au sein de l'entreprise, le droit d'alerte a été déjà utilisé pendant ces 5 dernières années ?

Oui, le droit d'alerte est souvent utilisé car nous sommes sur une grande région avec énormément d'employés et donc énormément de situations à contrôler. Lorsqu'un droit d'alerte est déclenché, nous devons dans les 24h faire une CSSCT exceptionnelle avec minimum 2 membres du CSE et nous devons trouver une solution avec la direction. Si rien ne se passe alors l'inspecteur du travail est avisé et la procédure continue avec lui.

A travers ces témoignages, nous pouvons observer les bienfaits que peut apporter le CSE. Nous remarquons aussi que son efficacité et sa marge de manœuvre sont étroitement liés à la taille de l'entreprise, l'implication des salariés ainsi que le contexte sociétal.

De manière générale, le CSE est élémentaire au bon fonctionnement de l'entreprise, avec un impact considérable sur les conditions et ambiances de travail internes. L'implication de la direction et les dialogues mis en place sont des rouages essentiels pour instaurer une relation de confiance et une amélioration continue pérenne.

Le Comité Social et Economique est présent pour soutenir l'ensemble des salariés, en tenant compte de toutes les parties. Il apporte une collaboration générale afin de mettre en place des solutions adaptées aux problématiques rencontrées.

CONCLUSION

Aujourd'hui le CSE a un rôle important en prévention des risques au travail. Cette instance représente un dialogue unique entre employeur et salariés au sein d'une entreprise. Elle est mise en place dans les établissements d'au moins 11 salariés et reste facultatif dans les autres structures. Le CSE a pour mission de promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des employés exposés aux risques professionnels. Ses attributions peuvent évoluer en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Il comporte également plusieurs outils, expertises et moyens essentiels pour la politique de prévention qui sont différents selon l'effectif de l'entreprise. De même, il dispose de plusieurs procédures d'alerte leur permettant d'agir en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent pour la santé publique et l'environnement.

Pour le bon fonctionnement du CSE de nombreux acteurs sont importants dans le dialogue en termes de prévention. Ces corps de métiers peuvent être internes et externes à la société. Ils sont tous liés de près ou de loin à l'amélioration de la prévention des risques au travail.

A la suite, d'enquêtes menées auprès de plusieurs entreprises, nous avons constaté que la mise en place de cette instance a été perçue de différentes manières selon les effectifs des sociétés.

Elle est vue de manière positive pour les entreprises de moins de 150 salariés. Le CSE porte la voix des salariés, les défend et les représente auprès de la direction.

En revanche, dans les plus grandes entreprises, le CSE n'a pas forcément été un avantage car la mise en place de cette instance a diminué le nombre de représentants pour une entreprise ayant plusieurs sites.

Pour conclure, le CSE reste très important dans le domaine de la santé, sécurité et condition de travail pour les employés. Cependant, il peut toujours s'améliorer par rapport aux contextes actuels tels que le COVID-19, et aux crises géopolitiques actuelles. En 2022, des dizaines de milliers de CSE devront être renouvelés à la suite de nouvelles élections au sein des entreprises.

Faisons un bilan de ces 4 dernières années : « C'était mieux avant ! », voici une réaction qui se fait ressentir dans de nombreuses entreprises. Le contexte sanitaire de ces 3 dernières années n'a pas été favorable pour la mise en place du CSE. La fusion des instances a entraîné une diminution des mandats, mais avant la mise en place du CSE, il y avait un manque de candidats. Ce qui a entraîné une obligation de cumuler les mandats pour les titulaires du CSE. La charge de travail a augmenté et l'étude de chaque cas devient plus compliquée.

Afin de remédier aux faiblesses de cette instance, en août 2021, la loi « santé au travail » est rentrée en vigueur en avril 2022. Elle permettra de renforcer la prévention en entreprise, de prévenir la désinsertion professionnelle. Les mesures applicables arriveront au fil des mois et des décrets.

ANNEXES

Annexe 1 : Mise en place du CSE

Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord pré-électoral entre l'employeur et les syndicats, ou, en cas de désaccord, par décision unilatérale de l'employeur.

Quand ?

Les élections des membres du CSE doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. L'employeur les organise tous les 4 ans.

Le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats afin de pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants. De plus, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours.

Le déclenchement des élections, pour constituer un CSE ou le renouveler, relève de la responsabilité de l'employeur.

Comment se déroule l'élection ?

L'employeur invite et négocie avec les syndicats un protocole d'accord pré-électoral pour organiser les élections et en définir les modalités.

L'employeur informe les salariés de la date du scrutin. Il est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

Qui peut candidater ?

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, sont éligibles à l'exception de leur conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant(s), descendant(s), frère(s), sœur(s) et allié(s) au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une seule.

Qui peut voter ?

Tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Annexe 2 : Les entreprises de plus de 300 salariés

En plus de l'employeur, des salariés élus, des DP, du médecin du travail et de l'inspection du travail, le CSE des entreprises de plus de 300 salariés doivent aussi contenir :

- Soit le délégué syndical ;
- Soit un représentant de chaque organisation syndicale représentative.

La CSSCT est une commission obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et pour toutes entreprises ayant des risques notables. Se référer à la partie [II.A.5 - Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail \(CSSCT\)](#).

Cependant, pour aborder certaines questions spécifiques, le CSE peut mettre en place des commissions supplémentaires composées principalement de membres du CSE, notamment la Commission de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail (CSSCT).

Elles concernant les thèmes suivants :

- La formation ;
- L'égalité professionnelle ;
- L'information et l'aide au logement.

Il est également important de noter que c'est l'employeur (ou son représentant) qui tient le rôle de président de la CSSCT dans les entreprises ayant plus de 300 salariés.

Le cadre de mise en place d'une CSSCT (nombre, désignation, et composition de ses membres, modalités de fonctionnement, ...) est défini par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE.

À la différence du CSE, la CSSCT n'est pas une personne morale et, par conséquent, ne dispose pas d'une personnalité juridique propre. Ainsi, elle ne peut pas mener d'action en justice et dépend entièrement du CSE.

Toutes **les autres commissions** sont **composées d'élus du CSE** et sont chacune présidées par un des membres de la commission. **La composition de ces commissions** peut évoluer pendant toute la durée du mandat du CSE.

En plus des conditions citées au paragraphe [I.C.2 - Expertise](#), pour les entreprises de + 300 salariés le CSE peut faire appel à un **expert habilité en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle**.

De plus, l'employeur règlera également la totalité du coût de l'expertise de préparation à la première négociation sur l'égalité professionnelle, d'après [l'article L2312-18 du Code du Travail](#).

Annexe 3 : Mise en place d'information et de consultation

Selon les articles L2312-12, L. 2312-14 ; L. 2312-15 ; L. 2312-16 ; R. 2312-5 et R. 2312-6 du Code du Travail, la procédure doit s'organiser de la manière suivante :

1. Transmission par l'employeur de l'ensemble des informations écrites nécessaires à la consultation et relatives au projet (consultation ponctuelle) soit directement soit en les informant de leur accès via par la voie de **la base de données économiques et sociales (BDES) dans le cas par exemple des consultations périodiques.**

2. Dans le respect du délai d'examen suffisant (pouvant varier de 1 mois à plusieurs mois selon les circonstances, le recours ou non à un tiers expert par le CSE, et l'intervention ou non du CSE central pour les grosses structures), et sous réserve de l'accès à l'ensemble des informations nécessaires par le CSE, ce dernier pour remettre son avis éclairé peut avoir à demander à l'employeur les éléments lui manquant sur le fond.

3. Des réponses complètes, précises et motivées sont à apporter par l'employeur aux observations/questions relevés par le CSE. Si tel n'est pas le cas, le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond.

4. Production de l'avis motivé par les élus. Une fois tous les éléments connus et intégrés, les élus produisent collectivement un avis ; du point de vue des risques professionnels notamment, plus l'analyse sera étayée et approfondie et plus les mesures/ajustements en découlant seront utiles et pertinents pour la prévention.

5. Réponse motivée de l'employeur par rapport à l'avis et aux vœux formulés par le CSE. L'employeur doit répondre à l'analyse et aux propositions formulées par le comité et justifier des suites qu'il donne à l'objet de la consultation.

6. Décision de l'employeur.

Sauf dispositions législatives spéciales, selon l'article L. 2312-16 du Code du Travail, cette procédure est encadrée par des délais qui sont définis soit par un accord d'entreprise, soit, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, soit à défaut d'accord, l'article R. 2312-6 du Code du Travail fixe un délai de :

- **1 mois** pour rendre l'avis en cas de simple consultation ;
- **2 mois** pour rendre l'avis en cas de recours à expert ;
- **3 mois** pour rendre l'avis en cas d'une ou plusieurs expertises intervenant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

L'intérêt de cette procédure est de laisser au CSE un temps suffisant pour élaborer un avis motivé.

Annexe 4 : Heures de délégations

Le volume des heures de délégation de chacun des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peut être fixé par l'accord pré-électoral dans les conditions précisées par l'article L. 2314-7 du code du travail.

À défaut de stipulations dans cet accord, le nombre mensuel d'heures de délégation est fixé dans le **tableau** figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail.

| Effectif (en nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total d'heures de délégation par mois |
|----------------------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 11 - 24 | 1 | 10 | 10 |
| 25 - 49 | 2 | 10 | 20 |
| 50 - 74 | 4 | 18 | 72 |
| 75 - 99 | 5 | 19 | 95 |
| 100 - 124 | 6 | 21 | 126 |
| 125 - 149 | 7 | 21 | 147 |
| 150 - 174 | 8 | 21 | 168 |
| 175 - 199 | 9 | 21 | 189 |
| 200 - 249 | 10 | 22 | 220 |
| 250 - 299 | 11 | 22 | 242 |
| 300 - 399 | 11 | 22 | 242 |
| 400 - 499 | 12 | 22 | 264 |
| 500 - 999 | 13 - 16 | 24 | 312 - 384 |
| 1000 - 1999 | 17 - 21 | 24 - 26 | 408 - 546 |
| 2000 - 2999 | 22 - 24 | 26 | 572 - 624 |
| 3000 - 10000 | 25 - 35 | 26 - 34 | 650 - 1190 |

SOURCES

LEGIFRANCE. Articles L.2311-1 à L.2317-2, du Titre 1^{er} : Comité Social et Economique, du Livre III : Les institutions représentatives du personnel, de la Deuxième partie : les relations collectives de travail et de la Partie législative du Code du Travail

Culture RH. CSE : définition, missions, mise en place, élections... tout savoir ! [En ligne]. Mise à jour le 22/10/2019. Disponible à l'adresse : <https://culture-rh.com/cse-definition-missions-effectif-election-consultation/>

Service Public. En quoi consiste le droit d'alerte du CSE ? [En ligne]. Mise à jour le 29/09/2021. Disponible à l'adresse : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33779>

Espace CSSCT. CSE : quel est le rôle de l'inspection du travail ? [En ligne]. Mise à jour le 05/05/2022. Disponible à l'adresse : <https://www.espace-cssct.fr/fonctionnement-chsct/partenaires/inspecteur-du-travail/#:~:text=L'inspection%20du%20travail%20a,conventionnelles%20applicables%20%C3%A0%20l'entreprise.>

ID prévention. Rôle du médecin du travail. [En ligne]. Mise à jour le 20/03/2019. Disponible à l'adresse : [Médecin du travail - son rôle au sein de l'entreprise \(idprevention.com\)](http://www.idprevention.com)

SWILE. Les heures de délégation des élus du CSE. [En ligne]. Disponible à l'adresse : <https://blog.swile.co/fiches-pratiques/cse/les-heures-de-delegation-des-elus-du-cse/>