


DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2019

CSE : SERA-T-IL POSSIBLE DE CONSERVER UN CHSCT APRES 2020 ?

Non.

Personne ne pourra échapper au CSE. Pour preuve, tous les mandats représentatifs en cours dans les entreprises qui doivent se terminer après le 31 décembre 2019 **cesseront automatiquement** à cette date. Ce sera l'heure de passer en CSE.

Il est donc faux de penser que l'employeur qui le souhaite pourrait conserver ses anciennes instances représentatives du personnel, dont le CHSCT, ou encore mettre en place un comité social et économique "maison" et garder un CHSCT.

Les missions du CHSCT sont transférées au CSE.

LA REPRISE DES MISSIONS DU CHSCT PAR LE CSE

L'analyse des risques professionnels

En ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail, il est prévu que le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise :

- il procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la prévention de la **pénibilité** ;
- il 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.

Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment **des actions de prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

NB : Auparavant, le code du travail confiait au CHSCT une mission de contribution à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs et de contribution à l'amélioration des conditions de travail. Il était également prévu que le CHSCT soit chargé de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière d'hygiène et de sécurité. Il n'y a rien de semblable pour le comité social et économique.

Comme cela était déjà prévu pour le CHSCT, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les consultations

Le comité social et économique doit être ponctuellement consulté en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dans le cadre de cette consultation, le comité peut se faire assister par un expert habilité.

Mais attention, c'est à lui de prendre en charge l'expertise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement annuel. Les 80 % restants sont pour l'employeur.

Bilan annuel et programme de prévention

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au CSE :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Droit d'alerte

Chaque membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qu'il peut faire jouer en cas de danger grave et imminent ou de risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Il n'y a ici aucun changement par rapport au CHSCT.

Formation

Il est prévu que les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. S'il n'y a pas de commission, ce sont les membres du CSE qui bénéficient de la formation.

NB : Cette formation est prise en charge par l'employeur. Sa durée est de 5 jours dans les entreprises 300 salariés et plus et de 3 jours dans celles de moins de 300 salariés.

Au moins 4 réunions par an

Que le CSE soit réuni tous les mois ou tous les 2 mois selon l'effectif de l'entreprise, au moins 4 de ses réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, le comité doit être réuni à la suite 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 sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire pour les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus. Elle l'est également pour les établissements classés Seveso seuil haut, quel que soit leur effectif ou sur demande de l'inspection du travail.

Cas des entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exercera globalement les mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel. Il contribuera à promouvoir la santé sécurité, réalisera des enquêtes en cas d'accident du travail et pourra comme les DP saisir l'inspection du travail. Pour exercer ces missions, le CSE disposera d'un local. Il se réunira chaque mois, voire plus s'il y a une urgence.