

# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**  
Février 2024

## CSE : LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

**Regroupant l'ensemble des missions des anciennes instances représentatives du personnel, le comité social et économique (CSE) est doté notamment d'attributions et de moyens en matière de santé et de sécurité au travail. Quels sont-ils et comment l'instance agit-elle en lien avec les autres acteurs de l'entreprise ? Nous revenons sur ces questions au moment où, pour un nombre croissant d'établissements, le renouvellement des membres du comité après une première mandature est à l'ordre du jour.**

En 2024, de nombreuses entreprises vont renouveler leur comité social et économique (CSE). Instaurés par les ordonnances de 2017 modifiant en profondeur le droit du travail, les premiers CSE ont fait leur apparition en 2018. Depuis le 1er janvier 2020, cette instance unique de représentation du personnel doit être présente dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Elle a parmi ses missions la protection de la santé, de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Sa mise en place a été pensée pour pouvoir débattre au sein d'une instance unique de sujets susceptibles d'être interdépendants et répondant à des enjeux de nature de plus en plus globale afin d'avancer plus vite, là où il pouvait auparavant y avoir des fonctionnements plus cloisonnés. Cette transversalité s'est d'ailleurs avérée pertinente lorsqu'au début de la crise sanitaire, il a fallu prendre des décisions rapides mais concertées, touchant à toutes les dimensions de l'entreprise, dans un moment d'incertitude et de tension.

### Des attributions élargies

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel avec un nombre d'élus dépendant de la taille de l'entreprise et pouvant être augmenté par accord. En matière de santé et de sécurité au travail, les nouveaux élus doivent recevoir une formation initiale de cinq jours, quel que soit l'effectif de leur entreprise : une étape essentielle pour apprendre à repérer les situations de travail dangereuses. D'autant que l'état initial des connaissances et la « fibre prévention » ne sont pas les mêmes partout.

Les élus du CSE doivent participer au processus d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils peuvent aussi diligenter une enquête à la suite d'un accident du travail. Les attributions du CSE en santé et sécurité au travail sont différentes selon l'effectif de l'entreprise et élargies dès que le seuil de 50 salariés est franchi. C'est dans les entreprises d'au moins 50 salariés que l'on va notamment retrouver les notions de consultation et d'expertise. À noter, sur ce dernier point, une nouveauté introduite par le législateur : si le CSE demande, par exemple, une expertise sur un projet important modifiant les conditions de travail, celle-ci, qui était jusqu'ici à la charge de l'employeur, doit désormais être cofinancée (à 80 % par l'employeur, et 20 % sur le budget du CSE).

### Une commission dédiée, rattachée au CSE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans celles présentant des risques particuliers comme les installations nucléaires ou les sites classés Seveso, une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place. L'inspecteur du travail peut également l'imposer pour les entreprises de moins de 300 salariés, s'il l'estime nécessaire au regard de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement de ses locaux. Les partenaires sociaux aussi peuvent demander la constitution d'une CSSCT, par accord collectif par exemple.

Cette CSSCT se voit confier, par délégation du CSE dont elle est une émanation, « 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 un expert et des attributions consultatives du CSE. Elle peut par exemple prendre en charge l'analyse des risques professionnels, préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité, étudier le programme de prévention des risques professionnels ou encore proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

La CSSCT n'a pas de personnalité morale et dépend entièrement du CSE dont elle doit être un complément efficace pour avancer sur les sujets qui remontent du terrain.

### Une instance qui peut évoluer

En décembre 2021, un premier rapport d'évaluation des ordonnances de 2017 soulignait « l'adaptation très progressive, et parfois difficile, des partenaires sociaux au nouveau cadre légal » et un « besoin d'accompagnement et de formation des acteurs ». La compétence élargie de l'instance peut donner lieu à des ordres du jour chargés, lors de réunions où se mêlent questions relatives à la santé et la sécurité au travail, attributions économiques et réclamations individuelles. La centralisation excessive des représentants du personnel a également généré des craintes quant à la représentation de proximité. Pour prévenir cette centralisation, le législateur a prévu la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, désignés par le CSE. Un dispositif facultatif. Des solutions peuvent également être trouvées dans le cadre d'accords.

Le renouvellement du CSE peut être l'occasion de faire le bilan de la première mandature, en regardant ce qui a fonctionné ou pas, en particulier sur les questions en lien avec la santé et la sécurité au travail. Prévoir un point spécifique dédié à la bonne marche du CSE peut être utile pour remettre en débat certains sujets. La négociation peut permettre de construire un nouveau dispositif plus opérationnel et plus fonctionnel. À chacun, dès lors, d'identifier ses priorités : repenser le périmètre des CSE, redéfinir le nombre d'élus et d'heures de délégation, mieux articuler les missions entre CSE et CSSCT ou encore – pourquoi pas – envisager l'opportunité de la mise en place d'une nouvelle CSSCT ou de représentants de proximité...