LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Le cadre légal et institutionnel de l'instance

Formation agréée santé sécurité et conditions de travail du CSE

émergences
formation conseil expertises

FORMATIONS

EXPERTISES
santé / travail
et économiques

ÉTUDES - CONSEIL

Bienvenue en formation

ÉMERGENCES au service des représentants du personnel

LA FORMATION DES ÉLUS

Formations agréées CSE

- Santé et sécurité au travail
- Économique

Mais aussi nos formations communication, juridiques et sociales, économiques, santé au travail…

LES EXPERTISES SANTE AU TRAVAIL

Expertises **Risque grave**

- Maladies professionnelles
- RPS
- Risques physiques

Expertises **Projet important**

- Modification des conditions de travail
- Incidences sur la santé ou la sécurité, sur les rémunérations ou les horaires

LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES

Consultations récurrentes du CSE

- Politique sociale de l'entreprise
- Situation économique et financière
- Orientations stratégiques

Consultations ponctuelles du CSE

- Opération de concentration
- Droit d'alerte économique
- Licenciements collectifs pour motif économique
- Offres publiques d'acquisition

LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Études-diagnostics , analyses et synthèses

Discrimination dans l'emploi, égalité professionnelle, pénibilité au travail….

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- CONNAÎTRE LES REGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT

- S'APPROPRIER L'ENSEMBLE DES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIERE DE SSCT

- APPREHENDER LES ENJEUX DU MANDAT POUR DEFINIR UNE STRATEGIE D'ACTION

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Missions

- Comprendre le rôle et l'utilité du CSE
- Identifier les différentes missions du CSE

Moyens

- Connaître les droits et les limites des élus
- Utiliser des moyens pour agir efficacement

Actions

- Savoir mener des enquêtes et des inspections
- Evaluer et prévenir les risques

SOMMAIRE

I ● **Le rôle de l'instance**

II ● **Les informations juridiques**

III ● **La mise en place du CSE**

IV ● **La composition du CSE**

V ● **Les attributions du CSE en matière de SSCT**

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- Les moyens d'actions du CSE

LES ORDONNANCES MACRON ET LA FUSION DES INSTANCES

Ces ordonnances s'inscrivent dans un processus engagé depuis plus de 20 ans…à titre d'exemple :

- Loi Balladur – 1993 – DUP entreprises de moins de 200 salariés
- Rapport de Virville – 2004 (ex : proposition de création d'un conseil d'entreprise regroupant CE/DP dans les entreprises de 250 salariés)
- Loi Fillon – 2004 (ordre public dérogatoire)
- Loi Larcher – 2007 (obligation de négocier avant de légiférer)
- Loi sur la représentativité - 2008
- Loi LSE – 2013 (sécurisation des procédures, PSE, évitement du juge judicaire, délai préfix et création de l'ICCHSCT)
- Rapport de la commission « Combrexelle »
- Loi sur le dialogue social, El Khomri – DUP, Instance unique etc…

Les ordonnance Macron du 23 septembre 2017….

LES ORDONNANCES MACRON ET LA FUSION DES INSTANCES - SUITE

- Les institutions représentatives du personnel fusionnent en un **Comité social économique d'entreprise** (CSE), ou en un **Conseil d'entreprise** dont le domaine de compétence, pour ce dernier, sera étendu à la négociation d'accords collectifs

- Mise en place d'une **commission** santé, sécurité et conditions de travail sous certaines conditions

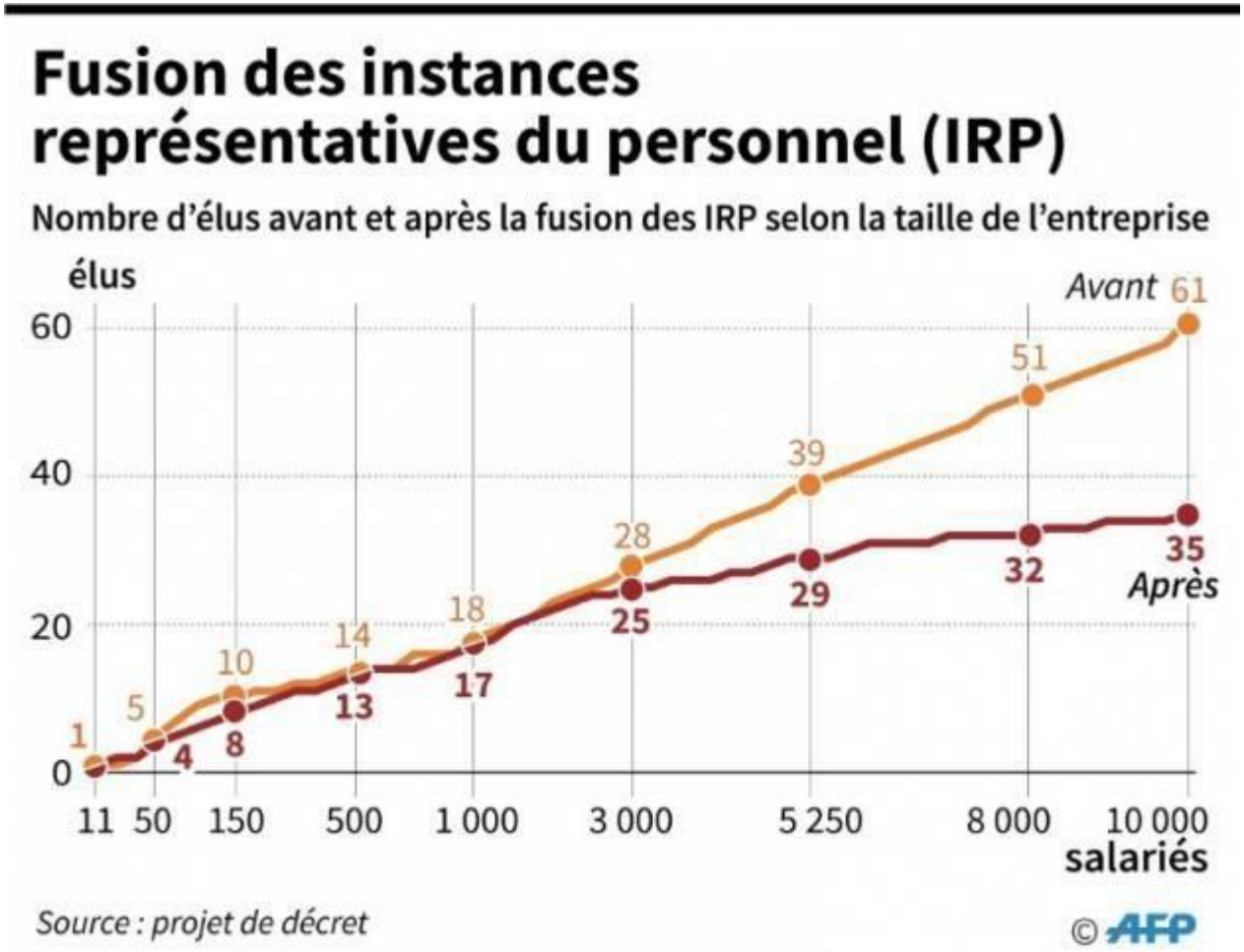
- Mise en place à titre facultatif de représentants de proximité

LES ORDONNANCES MACRON ET LA FUSION DES INSTANCES - SUITE

La fusion implique …

- … la disparition des **délégués du personnel**, symboles forts d'une conquête ouvrière de 1936 (Front populaire), au profit de représentants de proximité
- … la disparition du **comité d'entreprise**, symbole fort d'une grande conquête ouvrière en 1945 avec pour objectif des pouvoirs publics d'en terminer avec le programme et les réalisations du Conseil National de la Résistance
- … la disparition du **CHSCT** en tant qu'institution autonome (une partie des lois « Auroux » de 1982 amputée)

LES ORDONNANCES MACRON ET LA FUSION DES INSTANCES - SUITE



LE RÔLE DU CSE

- Malgré les réformes législatives et les attaques constantes des IRP, le CSE reste chargé d'une mission de représentation collective des salariés avec pour objectif la prise en compte de leurs intérêts par le chef d'entreprise.

Les CSE restent ceux qui peuvent influer sur leurs environnements et constituer de réels contre-pouvoirs. Leur efficacité passe par leur relation permanente avec les salariés.

LE RÔLE DU CSE EN MATIERE DE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article L.2312-12 et L.2312-13 du Code du travail

- **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 (prévoyance, frais de santé…).**

- Le CSE peut:

✓ procéder, à intervalles réguliers, à des **inspections** en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail;

✓ réaliser des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel;

✓ demander à **entendre le chef d'une entreprise voisine** dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations;

✓ **faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée**

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● **Les informations juridiques**

III ● La mise en place du CSE

IV ● La composition du CSE

V ● Les attributions du CSE en matière de SSCT

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- Les moyens d'actions du CSE

LES INFORMATIONS JURIDIQUES ET SANTE TRAVAIL DE LA CSSCT

- L'INRS (institut nationale de recherche et sécurité) : http://www.inrs.fr/
- Légifrance (textes de loi et conventions collectives) : https://www.legifrance.gouv.fr/
- L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : https://www.anact.fr/
- Travailler mieux la santé et la sécurité au travail : http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/

Pour assumer pleinement les missions qui lui sont conférées, la CSSCT doit pouvoir accéder à de la documentation juridique sur les risques professionnelles, la santé et la sécurité afin de pouvoir agir efficacement !

LE CODE DU TRAVAIL

Une présentation en huit parties

- La partie I : Les relations individuelles de travail
- La partie II : Les relations collectives de travail
- La partie III : La durée du travail, le salaire, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale
- La partie IV : La santé et la sécurité au travail
- La partie V : L'emploi
- La partie VI : La formation professionnelle tout au long de la vie
- La partie VII : Dispositions particulières à certaines professions et activités
- La partie VIII : Contrôle de l'application de la législation du travail

UTILISATION DU CODE DU TRAVAIL PAR LA TABLE DES MATIERES

- La numérotation comporte 4 chiffres : art. L 1121-1du ct
  - le premier chiffre: la partie
  - le deuxième: le livre
  - le troisième: le titre
  - le quatrième: le chapitre

- Le code du travail contient 2 grandes parties:
  - une partie législative (articles en L)
  - une partie réglementaire comportant des articles résultant de décrets en Conseil des ministres, décrets en Conseil d'Etat et décrets simples (articles en R ou D).

- Un outil à votre disposition : le CODIT / le Code du travail numérique

EXEMPLE : L. 1121-1 DU CODE DU TRAVAIL

- « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

- Porter atteinte est donc possible…

UTILISATION DU CODE DU TRAVAIL PAR LA TABLE ALPHABETIQUE

EXERCICE :

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes , à leurs santé…

LA RÈGLEMENTATION RELATIVE AU CSE

Objet	Articles du code du travail
Champ d'application du CSE	Articles L2311-1 et L2311-2
Attributions du CSE	Articles L2312-1 à L2312-84
Mise en place et suppression du CSE	Articles L2313-1 à L2313-10 Articles R2312-1 à R2312-61
Composition, élections et mandat	Articles L2314-1 à L2314-37 Articles R2313-1 à R2313-6
Fonctionnement du comité social et économique	Articles L2315-1 à L2315-96 Articles R2315-1 à R2315-52
CSE central et CSE d'établissement	Articles L2316-1 à L2316-26 Articles R2316-1 à R2316-10

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● Les informations juridiques

III ● **La mise en place du CSE**

IV ● La composition du CSE

V ● Les attributions du CSE en matière de SSCT

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- Les moyens d'actions du CSE

LA MISE EN PLACE DU CSE

- La mise en place d'un CSE est prévue dans les **entreprises de 11 à 50 salariés (anciens DP) et dans celles de plus de 50 (anciens DP, CE, CHSCT)**

- Ce seuil est maintenant apprécié sur une **période de « 12 mois consécutifs »** (avant les instances étaient mise en place lorsque les seuils étaient atteints pendant « 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes »)

LA MISE EN PLACE DU CSE : LES DIFFERENTS NIVEAUX ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Qu'est ce qu'un établissement distinct ?

- Des CSE d'établissements et un CSE central sont créés s'il existe au moins **deux établissements distincts**

- La notion « d'établissement distinct » est désormais basée sur le critère de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement notamment en matière de gestion du personnel

Les CSE d'établissements sont mis en place par accord collectif. A défaut et en l'absence de DS, par accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur (majorité membres titulaires élus).
En cas de désaccord, c'est l'autorité administrative du travail dans le périmètre où se situe le siège social de l'entreprise qui tranche sous contrôle du juge judiciaire : renforcement du pouvoir décisionnel de l'employeur !

LA MISE EN PLACE DU CSE ET DE SA COMMISSION SANTÉ SECURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE dans :

  - ✓ les entreprises d'au moins 300 salariés
  - ✓ les établissements distincts d'au moins 300 salariés
  - ✓ les installations nucléaires et sites Seveso haut

LA MISE EN PLACE DU CSE ET DE SA COMMISSION SANTÉ SECURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL-SUITE

- Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur 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.

- Cette décision peut être contestée devant le Direccte.

LA MISE EN PLACE DU CSE ET DE SA COMMISSION SANTÉ SECURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL-SUITE

DÉLÉGATION DE PRÉROGATIVES TRANSMISES PAR LE CSE

- La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, toute une 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 du CSE
  - ✓ des attributions consultatives du comité
  - ✓ de la personnalité juridique

MISE EN PLACE DE LA CSSCT PAR ACCORD

L'accord va définir :

- Le nombre de membres
- Les missions déléguées
- Les modalités de fonctionnement (notamment les heures de délégation)
- Les modalités de leur formation
- Les moyens qui leur sont alloués
- Les conditions dans lesquelles une formation spécifique peut être dispensée (correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers)

Bon à savoir : en l'absence d'accord c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de mise en place de la CSSCT

LE CSE CENTRAL : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Articles L.2316-4 et R.2316-1 et suivants du Code du travail

- Il est composé :
- de l'employeur ou de son représentant, assisté par 2 collaborateurs ;
- d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi
- ses membres. Sauf accord, ce nombre ne peut être supérieur à 25 titulaires et 25 suppléants ;
- des personnes suivantes, à titre consultatif, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise.

- Le CSE central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur. Réunions extraordinaires possibles.

- L'ordre du jour, arrêté par le secrétaire et le président, est communiqué aux membres huit jours au moins avant a réunion du CSE central.

- Le comité central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

LE CSE CENTRAL

LES CSE D'ÉTABLISSEMENTS : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT - Suite

- Il a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (parfois pas de consultation sur la politique financière…)
- Il assure et contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes

LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● Les informations juridiques

III ● La mise en place du CSE

IV ● **La composition du CSE**

V ● Les attributions du CSE en matière de SSCT

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- Les moyens d'actions du CSE

LA COMPOSITION DU CSE

- Le CSE comprend l'employeur et **une délégation du personnel** et **d'un représentant syndical par OS** (dans les entreprises de moins de 300 salariés c'est le DS qui est de droit RS dans l'instance). Le RS a voix consultative.

- La délégation du personnel est composée **d'un nombre de titulaires et suppléants** qui dépend du nombre de salariés dans l'entreprise. Il sera possible dans le protocole d'accord préélectoral de prévoir d'augmenter par accord le nombre d'élu.

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désignera un bureau constitué d'un **Secrétaire et d'un Trésorier**.

LA COMPOSITION DU CSE : LE TRIPARTISME

Articles L.2314-1 à L.2314-3 et L.2315-23 du Code du travail

Direction	Représentants élus	Représentant du syndicat
Le président 3 collaborateurs	Les titulaires Les suppléants	Le Représentant Syndical au CSE (un par OS)

Assistent **avec voix consultative** aux réunions sur les **points de l'ODJ relatifs aux questions de santé, sécurité et conditions de travail :**

- ✓ 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 de prévention des organismes de sécurité sociale.

COMPOSITION DE LA CSSCT

- Elle est présidée par **l'employeur ou son représentant**. Il peut se faire assister par des **collaborateurs** appartenant à l'entreprise (ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires de la CSSCT).

- Elle comprend **au minimum trois membres représentants du personnel**, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

- Les **membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres**, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

COMPOSITION DE LA CSSCT-SUITE

- Lorsque l'accord confie tout une partie des attributions du CSE à la CSSCT, assistent aux réunions de la commission :
  - Le médecin du travail
  - Le responsable de sécurité
- Doivent être invités aux réunions de la CSSCT :
  - L'agent de contrôle de l'inspection du travail
  - Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

LA COMPOSITION DU CSE :LE PRESIDENT DU CSE

- Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant.

- Le président du CSE doit disposer des compétences nécessaires à sa fonction et de l'autorité nécessaire au fonctionnement du comité. Ainsi, il doit disposer notamment des moyens pour assurer le bon déroulement des enquêtes, l'envoi des convocations et procès-verbaux, mais aussi l'autorité pour obtenir toutes informations lors des enquêtes et inspections du comité.

- Exemple: est compétente pour présider le CHSCT, une responsable de département Développement RH, titulaire d'un diplôme de psychologie du travail et ayant suivi une formation de 14 heures pour assurer cette présidence (Cass. soc., 17 févr. 2016, no 14-25.062).

LA COMPOSITION DU CSE : RESPONSABILITE DU PRESIDENT

- Titulaire d'une délégation de pouvoirs pour présider le CSE, le représentant de l'employeur engage sa responsabilité s'il omet de convoquer le comité, ne respecte pas les règles de fonctionnement ou en exclut certains membres.

- Néanmoins, cette délégation de pouvoirs ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale en cas de défaut de consultation du CHSCT (Cass. crim. 11 juin 2002, no 01-85.158).

- En effet, dès lors qu'il prend une décision rendant la consultation du CSE obligatoire, il lui appartient de s'assurer que le CSE a bien été consulté par le délégataire.

LA COMPOSITION DU CSE : LE SECRETAIRE DU CSE

- Le secrétaire du CSE est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité.

- Il est élu, en principe, lors de la première réunion de l'instance par l'ensemble des membres du comité ayant voix délibérative, à la majorité des suffrages valablement exprimés.

- *Bon à savoir*: la désignation d'un secrétaire adjoint pour le CSE central devant traiter les questions de santé et de sécurité au travail est possible.

- Après appel à candidature, ils sont élus au terme d'un vote à la majorité des membres présents. Il est possible de les révoquer de leurs fonctions dans les mêmes termes. En cas d'égalité lors du vote de désignation, et à défaut de précisions dans le règlement intérieur du CE, c'est le candidat le plus âgé qui l'emporte (Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 10-23986).

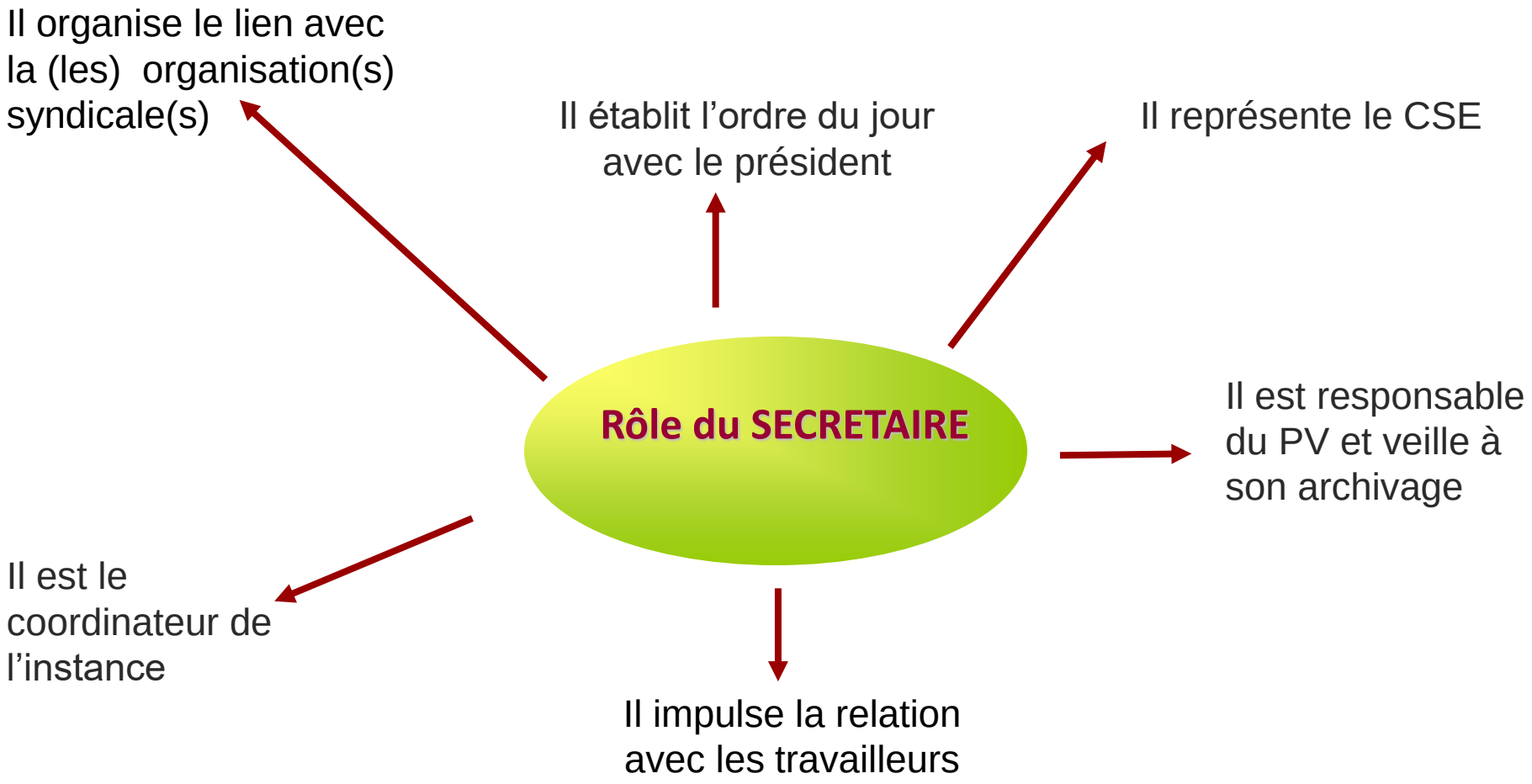
LA COMPOSITION DU CSE : MISSIONS DU SECRETAIRE

- Les missions du secrétaire sont variées mais, d'une façon générale, on peut dire qu'il est le porte-parole de la délégation du personnel du CSE. Il est également celui qui anime l'instance.

- Le président du CSE doit veiller, sous peine de délit d'entrave, que le secrétaire dispose des moyens matériels nécessaires pour exercer sa mission.

- L'établissement de l'ordre du jour et la rédaction des PV de réunions sont des fonctions capitales puisqu'elles sont liées aux réunions du comité.

LA COMPOSITION DU CSE : LE ROLE DU SECRETAIRE DU CSE



LA COMPOSITION DU CSE : MOYENS DU SECRETAIRE

- Pour toutes les tâches qu'il doit accomplir, le secrétaire ne dispose malheureusement pas d'un crédit d'heures supplémentaire.

- Le temps qu'il passe à ses fonctions de secrétaire doit ainsi s'imputer sur son crédit d'heures de titulaire, sauf disposition conventionnelle plus favorable. En pratique, les membres du CSE peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent sous réserve d'en informer l'employeur. Dès lors, le secrétaire peut disposer de plus d'heures de délégation que ses autres collègues.

- Seul le CSE est juridiquement doté de personnalité civile: pour engager le comité, les membres du bureau doivent justifier d'un mandat exprès délivré par le CSE. **Sauf pour les affaires courantes**, aucune décision ne peut être prise par les seuls membres du bureau sans consultation préalable de la majorité des autres élus titulaires

LA COMPOSITION DU CSE : MOYENS DU SECRETAIRE - SUITE

Les moyens visés doivent notamment permettre :

- La prise de notes en réunions (papiers, outils d'écriture). S'il est possible de fournir au secrétaire l'assistance d'une tierce personne pour la prise de notes, moyennant l'accord des membres, l'employeur ne saurait être contraint de fournir une telle assistance ;

- La dactylographie, l'impression et la distribution des procès-verbaux. Il peut s'agir du libre accès à des équipements informatiques par exemple ;

- La préparation des réunions : outils photographiques pour préparer des rapports d'enquêtes, mise en forme de schémas, copies de documentations techniques, etc.

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● Les informations juridiques

III ● La mise en place du CSE

IV ● La composition du CSE

V ● **Les attributions du CSE en matière de SSCT**

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- Les moyens d'actions du CSE

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Le CSE reprend les attributions anciennement dévolues au DP, CE et CHSCT

Il doit permettre la prise en compte permanente de l'intérêt des salariés dans les décisions

Attributions économiques et professionnelles

Les activités sociales et culturelles

Il gère les ASC contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise

Il fait remonter les réclamations individuelles et collectives et peut saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives aux règles applicables

Réclamation et saisine de l'inspection

Santé, sécurité et conditions de travail

Il procède à l'analyse des risques, contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes et inspections

LES ATTRIBUTIONS DU CSE -SUITE
(à partir de 11 salariés)

Réclame

L'instance porte les réclamations individuelles ou collectives concernant les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise*.

Enquête

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Alerte

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

▶ L2312-5

LES ATTRIBUTIONS DU CSE-SUITE
(à partir de 50 salariés)

Exprime	Elle assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts (gestion et évolution économique et financière de l'entreprise, organisation du travail, formation professionnelle, techniques de production).
Vote	L'instance est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment celles pouvant avoir un impact sur les salariés (volume et structure des effectifs, conditions d'emploi, de travail…).
Analyse	L'instance procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

▶ L2312-8 et L2312-9

LES ATTRIBUTIONS DU CSE-SUITE
(à partir de 50 salariés)

Contribue	Elle contribue 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.
Suscite	L'instance peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. L'éventuel refus de l'employeur doit être motivé.
Accompagne	Lors des visites de l'inspection du travail, les membres du CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent se fait accompagner par un membre du comité, si ce dernier le souhaite.

▶ L2312-9 et L2312-10

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN SSCT

Les rôles principaux :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels.
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité.
- Il contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle (nouvelle mission issue de la loi Travail du 8 août 2016).
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention de harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

COMPARAISON DES MISSIONS ACTUELLES DU CSE EN SSCT AVEC CELLES DU CHSCT

Les missions du CHSCT et du CSE : comparaison des articles du Code du travail

CHSCT	CSE
Article L4612-1 (extrait) Le CHSCT a pour mission de : 1. Contribuer à la **protection de la santé physique et mentale et de la sécurité** des travailleurs [...]. 2. Contribuer à l'amélioration des conditions de travail [...]. **3. Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.** **Article L4612-2 (extrait)** Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à **l'analyse des conditions de travail**. [...] Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des **facteurs de pénibilité.** **Article L4612-3** Le CHSCT contribue à la **promotion de la prévention des risques professionnels** dans l'établissement et **suscite** toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel [...].	**Article L2312-9 (extrait)** Le CSE : 1. 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 mentionnés à l'article L4161-1. 2. Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité [...]. **3. Peut** susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention de harcèlement moral, du harcèlement sexuel [...]. **Article L2312-12 (extrait)** Le CSE formule à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail [...].

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN SSCT-SUITE

En matière de santé, sécurité et conditions de travail

- Certaines prérogatives du CHSCT (missions et attributions) sont conservées au CSE, d'autres disparaissent
- La prévention laisse place à la promotion…

« Ainsi, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. »

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN SSCT-SUITE

La disparition de certaines prérogatives du CHSCT dans le CSE

- L'hygiène
- La contribution à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi qu'à la promotion de la prévention des risques professionnels des travailleurs ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- Le projet de transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail;
- La consultation du CHSCT sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur de l'établissement, est absente de l'ordonnance;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prise en ces matières.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN SSCT-SUITE

AJUSTER LES PREROGATIVES DE LA CSSCT

- La prévention des risques est remplacée par promouvoir la santé…(CF: directive européenne de 1989)

- Les missions implicites du CSE sont par conséquent toujours existantes dans sa contribution à promouvoir la santé , la sécurité et l'amélioration des conditions de travail(art.L.4121-1 du code du travail).

➢ Il est donc possible de réintroduire les prérogatives non écrites dans le règlement intérieur du CSE

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN SSCT- PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'INFORMATION - CONSULTATION

Un principe qui découle du 8ème alinéa du préambule de 1946

- Par l'intermédiaire de ses représentants, le personnel participe à la détermination collective de ses conditions de travail, à la marche et à la gestion de l'entreprise…

- Les **procédures d'informations-consultations** obéissent à des temporalités différentes selon leurs natures.

- Elles sont soit ponctuelles soit par thème c'est-à-dire mises en œuvre par l'employeur chaque fois que cela s'avère nécessaire. Exemple : en cas de projet important.

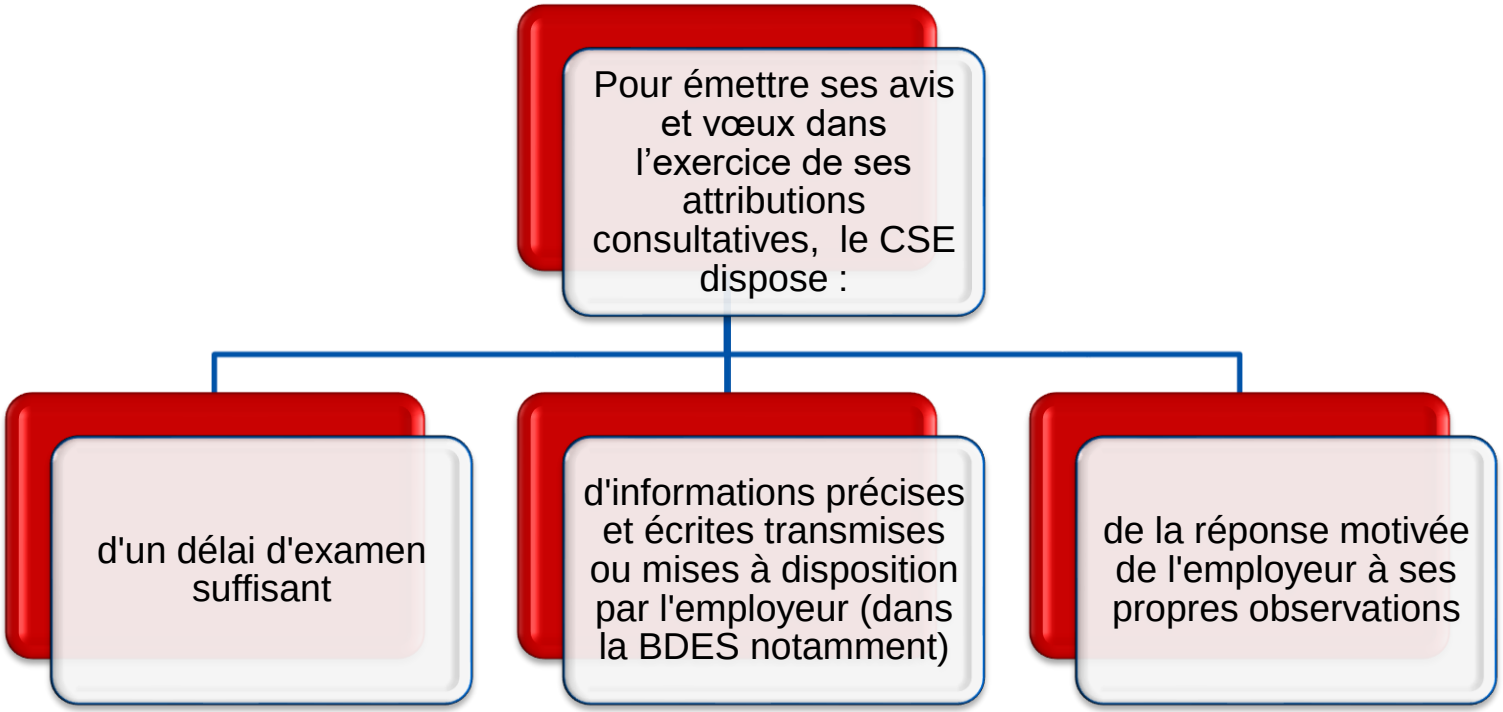
- Soit elles sont récurrentes, lorsque l'obligation d'informer et consulter découle d'une obligation légale spécifique, par exemple sur la situation économique et financière de l'entreprise. Un accord d'entreprise peut définir les modalités des consultations récurrentes du CSE, la liste et le contenu des informations récurrentes.

- L'information et la consultation du CSE signifient que l'instance exprime un avis motivé sur le sujet sur lequel il est consulté. Si l'avis rendu par le CSE ne lie pas l'employeur, il doit cependant concourir à la prise en compte par ce dernier des observations formulées par les élus : la consultation de l'instance doit avoir un effet utile.

Pour ce faire il doit disposer d'une information précise, écrite, sincère , loyale , complète et d'un délai d'examen suffisant.

LE CSE : PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'INFORMATION - CONSULTATION

Article L.2312-15 du Code du travail



Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

INFORMATION DU CSE : LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Article L. 2312-21 du code du travail

Le Squelette de la BDES

L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES.

Le fonctionnement de la BDES

Les modalités de fonctionnement de la BDES (droits d'accès, niveau de mise en place, support, modalités de consultation et d'utilisation).

L'étendue

Intégration possible des informations permettant les négociations obligatoires et les consultations ponctuelles.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants :

- **l'investissement social,**
- **l'investissement matériel et immatériel,**
- **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,**
- **les fonds propres,**
- **l'endettement,**
- **l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,**
- **les activités sociales et culturelles,**
- **la rémunération des financeurs,**
- **les flux financiers à destination de l'entreprise.**

LE CSE : PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'INFORMATION – CONSULTATION SUITE

- S'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, le CSE peut saisir le président du TGI statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis, sauf décision contraire du juge en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité.

LES CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

Articles L.2312-37 et L.2312-8 du Code du travail

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

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 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, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

LES CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE - suite

Articles L.2312-37 et L.2312-8 du Code du travail

Le CSE est consulté ponctuellement dans les cas suivants :

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

CONSULTATIONS EN SSCT PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

En matière de SSCT, le CSE est notamment consulté sur :

- Les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries ;
- Les mesures que doit prendre l'employeur pour assurer le nettoyage et la propreté des locaux ;
- La consigne d'utilisation des dispositions prises pour assurer une ventilation suffisante ;
- La mise à disposition du personnel d'un local de restauration ;
- Les mesures à mettre en œuvre contre le bruit ;
- L'aménagement des installations sanitaires.
- Le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs dans les locaux de l'entreprise et ses modalités de mise en œuvre sont soumis à la consultation du comité social et économique. Cette consultation est renouvelée au moins tous les deux ans.

CONSULTATIONS EN SSCT PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL-suite

- Le CSE est consulté 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, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

- En matière d'introduction de nouvelles technologies, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il est implanté, le CSE doit obligatoirement être consulté sur le projet et lors de sa mise en place , susceptible d'avoir des répercussions importantes sur les conditions de travail de santé et de sécurité du personnel.

- Le règlement intérieur ne peut être introduit ou modifié par l'employeur qu'après avoir été soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

CONSULTATIONS EN SSCT PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL-suite

- La mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés peut requérir la consultation du CHSCT s'il s'agit d'un projet d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (ex: projet d'installation d'un dispositif de géolocalisation…)

- Consultation sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides

- Le rapport et le programme annuels de prévention

➢ **Rapport** écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année dans un certain nombre de domaines

➢ **Programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir (conditions d'exécution des mesures et coût).

CONSULTATIONS EN SSCT PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL-suite

- Consultation en matière d'aménagement des locaux de travail

➢ Les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries

➢ Les mesures que doit prendre l'employeur pour assurer le nettoyage et la propreté des locaux de travail

➢ La consigne d'utilisation des dispositions prises par l'employeur pour assurer une ventilation suffisante

➢ La mise à disposition du personnel d'un local de restauration lorsque l'effectif impose une telle installation

➢ Les mesures à mettre en œuvre lorsque les risques liés aux bruits sont mis en évidence par l'évaluation des risques réalisées par l'employeur

➢ L'aménagement des installations sanitaires sur les lieux de travail (vestiaires, douches et lavabos)

➢ La liste des postes de travail nécessitant la mise en place de distribution gratuite de boissons non alcoolisées

CONSULTATIONS EN SSCT PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL-suite

- Recours au travail temporaire pour les travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière
- Conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuelle
- Prévention des risques liés au travail sur écran
- Manutention des charges lourdes
- Divers textes non codifiés prévoient également la consultation du comité sur les documents concernant les travailleurs exposés aux benzènes, aux plombs, à des rayonnements ionisants ou encore à l'amiante

CONSULTATION DU CSE SUR UN PROJET D'AMENAGEMENT IMPORTANT

- L'importance d'un projet s'apprécie au regard de la modification apportée aux conditions de santé, de sécurité et de travail. La jurisprudence considère que le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet (Cass. Soc., 10 février 2010).

- On retiendra les deux conditions cumulatives:
  - Quantitative: le nombre
  - Qualitative : l'impact du projet

CONSULTATION DU CSE SUR UN PROJET D'AMENAGEMENT IMPORTANT : EXEMPLES D'AMENAGEMENTS IMPORTANTS

- L'établissement peut être amené à aménager ses locaux pour de multiples raisons : agrandissement de la structure, mise en conformité avec les normes de sécurité réglementaires, volonté de rassembler les équipes au sein d'un même espace de travail, etc.

- Ces aménagements peuvent concerner la taille des bureaux, l'éclairage mis à disposition, le positionnement des outils de travail, etc. Mais au-delà de l'aspect matériel et ergonomique, ces aménagements peuvent porter sur la charge de travail, la chronologie des tâches, etc.

- Le déménagement d'une entreprise ou d'un établissement peut constituer un projet d'aménagement important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail

Article L 4121-1 du Code du travail *(extraits)*:

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : le respect des principes généraux de prévention

- Les obligations de l'employeur sur la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail

- Les obligations de prévention de la santé physique et mentale en ce qui concerne les risques psychosociaux :

  L'article L. 4121-2 du code du travail énonce 9 principes généraux de prévention qui constituent un cadre sur lequel vous devez vous appuyer pour mettre en place une démarche de prévention adaptée aux situations qui peuvent se présenter dans votre entreprise.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : le respect des principes généraux de prévention

- 1° Eviter les risques

  une décision qui va modifier de façon significative le contenu ou l'organisation du travail doit prendre en compte les risques professionnels qu'elle peut entraîner y compris les risques psychosociaux

- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

  Ce sont les caractéristiques de l'organisation du travail qu'il va falloir identifier et évaluer les bonnes ou les mauvaises conditions de travail et ainsi éviter les RPS.

- 3° Combattre les risques à la source

  Identifier la source des risques psychosociaux, c'est rechercher leur causes, leurs facteurs, pour voir si certains risques ne peuvent pas être supprimés ou à défaut réduits.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : le respect des principes généraux de prévention

- 4° Adapter le travail à l'Homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets sur la santé

  Le travail doit fournir un cadre compatible avec la capacité des salariés en prenant compte de leurs caractéristiques individuelles.

- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

  Les progrès techniques doivent améliorer les conditions de travail et de réalisation du travail (tendre vers le mieux être).

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : le respect des principes généraux de prévention

- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux

Certains travaux sont par nature dangereux : nettoyage de cuves en milieu confiné, élagage, intervention en hauteur, mais aussi les activités dans lesquelles l'argent doit être manipulé : postes de caisse en supérette, transport de fonds qui exposent à un risque d'attaque à main armée, etc.

Ces travaux et postes de travail requièrent des compétences particulières mais aussi des aptitudes pour faire face aux risques d'accidents pourtant connus et liés à la nature même de ces travaux. Toutes les actions visant à sécuriser la technique d'intervention, renforcer les protections collectives et individuelles, améliorer la compétence des salariés ou l'environnement humain (limitation du travail isolé) contribuent à rendre le travail moins dangereux, et ce faisant à réduire l'exposition aux RPS.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : le respect des principes généraux de prévention

- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux harcèlements moraux et aux harcèlements sexuels
  - L'obligation de planifier la prévention
  - L'obligation de mettre en œuvre des actions de prévention
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

LES INSTRUCTIONS DE L'EMPLOYEUR

- Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.**

- **Les instructions de l'employeur précisent**, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, **les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses**. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

- Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur (article L.4122-1 du code du travail).

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : LE D.U.E.R.(Document Unique d'Evaluation des Risques)

- le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER) est un outil-clé de la prévention dans l'entreprise

- Depuis un décret du 05 novembre 2001, ce document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire dans toutes les entreprises, peu importe leur nombre de salariés

- Ce document doit permettre d'identifier et de classer par niveau de gravité les risques auxquels sont soumis les salariés, ceci en vue de mettre en place des actions de prévention

- Au même titre que le registre unique du personnel, il doit être tenu à disposition :

➢ des représentants du personnel, ou, à défaut, des salariés soumis à un risque
➢ de l'Inspection du Travail
➢ de la médecine du travail
➢ des organismes de sécurité sociale

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : LE D.U.E.R.(Document Unique d'Evaluation des Risques) - suite

- Le fait de ne pas avoir procédé à l'évaluation des RPS et de ne pas l'avoir transcrite dans le document unique d'évaluation des risques, ou de ne pas avoir mis à jour ce document, constitue une infraction punie d'une amende contraventionnelle. (R. 4741-1 CT)

- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié ou ses ayants droit peuvent mettre en avant l'existence **d'une faute inexcusable** de la part de l'employeur. Le demandeur doit faire la démonstration de deux conditions cumulatives :

- La conscience du danger qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur du risque auquel il exposait le travailleur. La conscience du danger s'analyse notamment à partir de l'établissement ou non du document unique d'évaluation des risques et de son contenu (art. R. 4121-1 et suivants du code du travail)
- L'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention à l'égard du salarié. Il s'agit là d'étudier le comportement de la personne responsable juridiquement face au danger et notamment de rechercher s'il était tenu de prendre certaines mesures au regard de la réglementation ou du contrat de travail, de vérifier ce qu'il a fait.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable

De quoi s'agit-il ?

- En vertu du contrat de travail liant le salarié à son employeur, ce dernier est tenu vis-à-vis de celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat.

- Tout manquement à cette obligation revêt le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

PROCEDURE DE RECONNAISSANCE

- Le salarié adresse une lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse de sécurité sociale dont il dépend en indiquant qu'il soulève la faute inexcusable de son employeur.

- Une tentative de conciliation entre l'employeur et le salarié sera en premier lieu proposée.

- Puis en cas de tentative infructueuse, la caisse invitera le salarié à saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale aujourd'hui le TGI.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

LA REPARATION DE LA FAUTE INEXCUSABLE

- La reconnaissance d'une faute inexcusable ouvre droit à la victime ou à ses ayants droit :

  - ✓ d'une part, à un complément d'indemnisation forfaitaire par le biais d'une majoration de la rente d'incapacité permanente ;
  - ✓ d'autre part, à la réparation intégrale des préjudices subis.

- Exemples :

- Votre taux d'IPP a été fixée à 40% par la Caisse de sécurité sociale.

- Votre rente est égale à 20% (40/2) de votre salaire de référence, mais si la faute inexcusable est reconnue, la rente sera portée à 40% du salaire de référence.

- Si vous avez perçu un capital de la CPAM, vous percevrez une deuxième fois le montant du capital qui vous avait été versé par la Caisse.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

LA RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'EMPLOYEUR FACE À LA FAUTE INEXCUSABLE

- **Pondération du principe d'immunité civile**

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par la voie judiciaire a pour conséquences :

- ✓ Majoration de rente
- ✓ Réparation des préjudices professionnels et personnels (souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, perte d'emploi);Le préjudice sexuel; Les frais d'aménagement du véhicule et du domicile…
- ✓ Majoration du taux de cotisation AT

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

EXEMPLES DE SITUATIONS INEXCUSABLES

- La chute d'un salarié du haut d'un échafaudage présentant des défauts de sécurité (garde-corps non continu, et vide entre son plancher et la façade de l'immeuble).
- L'hernie discale résultant du fait de devoir manipuler sans aide ni matériel des pièces métalliques lourdes de 50 kg.
- La chute du salarié d'un garage automobile en glissant dans l'eau savonneuse occasionnée par le lavage d'un véhicule dans un endroit non aménagé à cet effet.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

EXEMPLES DE SITUATIONS INEXCUSABLES

- Le 16 mai 2018, le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Marseille examinait le cas du suicide de Yannick Sansonetti, technicien de maintenance de Lidl qui s'est donné la mort dans l'entrepôt du site de Rousset le 29 mai 2015.

- Le jugement a été rendu le 04 Juillet 2018, et la "faute inexcusable" de l'employeur a été reconnue. Il serait donc établi que Lidl a manqué à son obligation de sécurité envers son salarié.

- "Les ayants droit - ma mère, la femme de Yannick et son fils - ont obtenu gain de cause, et Lidl est condamné à leur verser 90 000 euros", assure le frère de la victime.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

EXEMPLES DE SITUATIONS INEXCUSABLES

- Affaire Mlle M. / Association X, Cour d'Appel de Paris, 3 mars 2016 : la victime, qui donnait des cours dans une école de cirque, a chuté de plusieurs mètres, l'échafaudage sur lequel elle se trouvait s'étant effondré.

- La faute inexcusable de son employeur a été reconnue.

- Par jugement après expertise, le Tribunal avait alloué 165.000 euros à la victime, somme qui a été portée par la Cour d'Appel à 262.398 euros, outre la majoration de sa rente d'Accident du Travail et le remboursement de ses frais de procédure

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

EXEMPLES DE SITUATIONS INEXCUSABLES

- Affaire Mr S. / Société X, Cour d'Appel de Versailles, 17 décembre 2015 : la victime d'une explosion dans une usine de fabrication de produits chimiques a été brûlée à 90% de la surface corporelle.

- La faute inexcusable de l'employeur a été admise.

- L'indemnisation définitive des préjudices a été fixée par la Cour d'Appel à la somme de 736.467 euros, outre la majoration de sa rente et le remboursement de ses frais de procédure.

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : la faute inexcusable - suite

RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DEPUIS 2002

- **Deux conditions cumulatives sont requises :**

1. **L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié**
2. **Il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver**

- ✓ « *Aurait dû* » avoir conscience du danger = nécessité d'évaluer les risques
  - ⌐ Ici logique de prévention des risques professionnels posée par la cour de cassation
- ✓ A noter : Présomption de la faute inexcusable en cas de :
  - ⌐ Manquement à l'obligation de formation à la sécurité renforcée
  - ⌐ Signalement d'un risque par le CSE ou tout autres personnes avant la survenue de l'accident

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : L'obligation de sécurité de résultat

- L'obligation de sécurité de résultat s'affranchit d'une logique purement contractuelle au bénéfice d'une obligation générale de sécurité d'origine légale, elle-même issue du droit communautaire.

- L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **doit** en **assurer l'effectivité**… (Cass. Soc. 28 février 2006)

  - La cour de cassation ne fait plus référence au contrat de travail
  - Créanciers de l'obligation : les travailleurs

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : L'obligation de sécurité de résultat - suite

- …il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

  Le **résultat** dont il est question dans la notion « d'obligation de résultat » **n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises effectivement** par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge.

  - Définition empruntée au Professeur Pierre-Yves Verkindt,

- … l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, **quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements** (Cass. Soc 15 décembre 2010)

  - **le résultat : absence d'atteinte à la santé**

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : L'obligation de sécurité de résultat - suite

- Revirement ou assouplissement de la jurisprudence…

- « .. ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui **justifie avoir pris toutes les mesures** prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail *(Cass. Soc, 25 novembre 2015)* »

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : L'obligation de sécurité de résultat - suite

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT DÉPLOYÉE DANS D'AUTRES DOMAINES DU DROIT SOCIAL

- **… à une logique collective, organisationnelle et préventive**

L'arrêt CGT SNECMA : une portée majeure

- « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de* ***résultat*** *qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » Cass. Soc. 05 mars 2008.
  - Juge préventeur
  - Portée de l'avis rendu par le CHSCT.. vers avis conforme…
  - Intérêt de l'expertise
  - Action du syndicat

Les obligations de l'employeur en hygiène, sécurité, et santé au travail : classification des infractions

Infractions	Sanctions	
	Simple imprudence	Violation délibérée
Contravention de blessures involontaires (incapacité de travail d'au plus 3 mois)	Amende 1 500 €	1 an de prison, 15 000 €
Délit de blessures involontaires (incapacité de travail supérieure à 3 mois)	2 ans de prison, 30 000 €	3 ans de prison, 45 000 €
Homicide involontaire (article 221-6 du Code pénal)	3 ans de prison, 45 000 €	5 ans de prison, 75 000 €

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● Les informations juridiques

III ● La mise en place du CSE

IV ● La composition du CSE

V ● Les attributions du CSE en matière de SSCT

SOMMAIRE-suite

VI

- **Le fonctionnement du CSE**

VII

- **Les moyens d'actions du CSE**

NEGOCIER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

Afin de faciliter son propre fonctionnement, le CSE doit se doter d'un **règlement intérieur** dans **les entreprises d'au moins 50 salaries**

Quand le négocier ?

- **après les élections, logiquement, dans la ou les premières réunions de la mandature.**

Ce règlement doit obligatoirement porter (entre autre) :

- **à minima sur les modalités d'arrêté des comptes annuels…;**
- **Sur les règles du fonctionnement intérieur du CSE ;**
- **Sur les rapports de l'instance avec les salariés ;**
- **En l'absence d'accord collectif : les modalités de fonctionnement de la CSSCT**

- Une fois que le document est finalisé, le règlement intérieur est examiné et voté en séance. Il sera, à cet effet, transmis avec l'ordre du jour avant la réunion.
- En raison de l'importance de ce document qui organise la vie interne du comité, il est recommandé que le règlement intérieur **soit adopté à la majorité des membres présents (y compris le président),** et ce afin qu'il fasse l'objet d'une adhésion importante.
- **Remarque** : par la suite, le règlement pourra être amendé. Il sera logique que les modifications du règlement intérieur empruntent les mêmes formes que celles prévues pour son adoption (vote à la majorité des membres présents) à moins que le règlement intérieur n'en dispose lui-même autrement.

NEGOCIER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LE CONTENU DU RI

- Le règlement intérieur **ne peut pas contenir** :

  - ✓ de dispositions contraires à l'ordre public ou contraire aux règles de fonctionnement normal du comité
  - ✓ sauf accord de l'employeur, des dispositions qui auraient pour effet d'imposer à l'employeur des obligations supplémentaires à celles prévues par la loi (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17133);
  - ✓ des dispositions restreignant les prérogatives de l'employeur, (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28324).

- Ainsi il a ainsi été jugé que le règlement **ne peut pas contenir de clause** :

  - ✓ prévoyant que les élus sortant d'un comité assureront l'intérim jusqu'à la nomination du nouveau comité (Cass. soc.,13 juin 1990, n° 89-60974);
  - ✓ Imposant à l'employeur d'accepter aux réunions toute personne invitée par le comité (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13368) ;
  - ✓ Interdisant à l'employeur de prendre part au vote pour la désignation du secrétaire et du trésorier du comité (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14489) ;
  - ✓ Prévoyant que les consultations du CE ne pourront avoir lieu que si au moins la moitié des titulaires et suppléants sont présents à la réunion (CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508) ou prévoyant un quorum pour l'adoption des résolutions, décisions ou avis du CE (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-12843) ;
  - ✓ Prévoyant que l'ordre du jour indique la provenance (employeur ou membres du comité) des points qui y sont portés (décision rendue pour un CHSCT, Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427).

NEGOCIER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LE CONTENU DU RI -suite

- Dans une grande entreprise, la direction n'informait le comité des AT qu'au cours de la réunion suivante, en prétextant que le Code du travail ne mentionnait pas de délai précis. Les élus ont ajouté au règlement intérieur : « Dès qu'il a connaissance d'un AT, l'employeur informe tous les membres du comité ». Remarques : La mention « dès qu'il a connaissance » ne peut être récusée, à la différence d'une obligation rigide telle que « dans les 4 heures».

- Les élus étant fréquemment en grand déplacement, ils ont fait valoir que l'information du seul secrétaire était inadaptée à leur situation professionnelle.

NEGOCIER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LE CONTENU DU RI-suite

- Exemples d'usages, ou de dispositions nouvelles, possible à intégrer dans le règlement intérieur :

✓ La comptabilisation hors crédit d'heures du temps consacré aux réunions préparatoires et aux inspections.
✓ Les moyens alloués (nombre d'élus, crédit d'heures, budget…), si supérieurs au minimum légal.
✓ La participation des suppléants à toutes les réunions du CSE.

- Les élus peuvent aussi se servir du règlement intérieur pour améliorer le suivi des risques. Ils peuvent, par exemple, demander que certains incidents soient systématiquement répertoriés : incivilités entre collègues, crises de larmes, agressions du public, etc.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES REUNIONS SSCT

Les réunions sur la SSCT :

- Au moins 4 réunions annuelles sur la santé, sécurité et conditions de travail.
- A la demande motivée de deux de ses membres
- A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (par exemple électrisation, électrocution, chute de hauteur, arrachement de membre, écrasement, suicide/tentative de suicide, etc.).
- En cas de danger grave et imminent.
- En cas d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES REUNIONS SSCT - suite

- Seuls les titulaires ou en l'absence du titulaire un suppléant et les représentants syndicaux sont présents à la réunion.
- L'employeur a la possibilité de se faire assister par trois collaborateurs.
- Toutes les questions inscrites à l'ordre du jour doivent y être discutées, en principe dans l'ordre décrit.
- Une suspension de séance peut être demandée par le président ou son représentant, par les élus ou le ou les représentants syndicaux.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

Accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Demande motivée de deux membres concernant la SSCT

Demande faite par la majorité des membres du CSE

Evènement grave ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement

En plus de ces réunions, le Président peut à son initiative organiser des réunions extraordinaires et les membres du CSE conserve le droit de solliciter la tenue de réunion d'urgence ou de réunions restreintes dans le cadre des réclamations.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES REUNIONS CE QUI CHANGE

1	A partir de 300 salariés, la réunion a lieu une fois/mois minimum (1x/2mois dans les autrescas)
2	Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire
3	Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée
4	Les réunions ne sont pas décomptées du crédit d'heures dans la limite d'un volumeglobal
5	Au moins 4 réunions / an doivent porter sur la santé/sécurité
6	L'employeur peut avoir jusqu'à 3 collaborateurs à ses côtés

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES CONVOCATIONS

- La convocation doit être adressée par le Président.
- Il est le seul à pouvoir fixer le jour et la date de réunion.
- En l'absence d'accord, seules trois réunions par année civile peuvent avoir lieu en visioconférence.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LES CONVOCATIONS - suite

QUI EST CONVOQUÉ AUX RÉUNIONS ?

Les élus titulaires ou, en l'absence du titulaire, un suppléant et les représentants syndicaux sont convoqués à la réunion

D'autres personnes peuvent être convoquées :

Sujets SSCT

Information annuelle du calendrier retenu pour les 4 réunions SSCT et confirmation au moins 15 jours avant :

- **Médecin du travail**
- **Inspecteur du travail**
- **Agent de la CARSAT**
- **Responsable sécurité**

Intervenants qualifiés

Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée. Il semble qu'il faut recueillir l'avis de l'employeur pour les inviter en réunion.

Experts

Les experts du CSE doivent être convoqués lors de la réunion afférente à leur expertise.

Le CSE peut aussi convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise dans le cadre de l'alerte et l'auteur de l'offre en cas d'OPA.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : L'ORDRE DU JOUR

- L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et par le secrétaire du CSE : aucun des 2 ne peut imposer son ordre du jour à l'autre.

- Quand ce sont des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre.

- L'élaboration conjointe de l'ordre du jour demeurant la règle, l'employeur n'est pas dispensé de soumettre préalablement au secrétaire du CSE toute consultation obligatoire.

- Mais en cas de désaccord, l'un ou l'autre pourra inscrire la ou les consultations obligatoires.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : L'ORDRE DU JOUR - suite

- L'ordre du jour est communiqué au plus tard 3 jours avant la date prévue pour la réunion à tous les membres du CSE .
- D'une manière générale la convocation s'accompagne de l'ordre du jour.
- L'ordre du jour est signé conjointement par le président et par le secrétaire du CSE.
- La convocation est sous la responsabilité du président

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : L'ORDRE DU JOUR - suite

- Les élus :

✓ Doivent s'assurer que l'employeur réponde à ses obligations d'information et de consultation et inscrivent les points obligatoires à l'ODJ

✓ Ils doivent reprendre les points en suspens ou reportés d'une réunion à l'autre

- Si le secrétaire et le président ne tombent pas d'accord sur l'ODJ :

✓ soit le désaccord sera tranché par le juge des référés saisi par la partie la plus diligente

✓ soit les élus du CSE organisent une réunion extraordinaire sur ce point particulier de désaccord (cf supra)

- A noter que les points intitulés « questions diverses » souvent inscrits dans les ODJ ne peuvent servir qu'à aborder des points sans importance. D'ailleurs toute résolution prise sur un point important au titre des questions diverses est nulle.

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : VOTES ET DÉLIBÉRATIONS

- Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel

- Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LE PROCES VERBAL DE REUNION

- Le lieu, la date, l'heure de commencement et de fin et l'ordre du jour de la réunion du CSE;
- Le nom et qualité des présents, des éventuels invités ainsi que la liste des absents…

- Le PV doit faire ressortir les échanges tenus en réunion, sous forme de verbatim ou de synthèse. On peut également établir un PV complet allégé des informations confidentielles.
- Le PV peut servir de preuve.

Un **compte rendu** est possible dès après la réunion sans avoir à le faire valider à la réunion suivante
Possibilité de négocier via les services de messagerie interne

LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE : LE PROCES VERBAL DE REUNION -suite

- Le PV doit être validé à la réunion suivante de l'instance
- Un compte rendu est possible dès après la réunion sans avoir à le faire valider
- Une communication syndicale est également possible
- Possibilité de négocier via les services de messagerie interne

SOMMAIRE

I ● Le rôle de l'instance

II ● Les informations juridiques

III ● La mise en place du CSE

IV ● La composition du CSE

V ● Les attributions du CSE en matière de SSCT

SOMMAIRE-suite

VI

- Le fonctionnement du CSE

VII

- **Les moyens d'actions du CSE**

LA PERSONNALITE CIVILE DU CSE

- Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.
- Le CSE peut agir en justice.
- Pour représenter le CSE, il faut un mandat.
- En tant que personne morale de droit privé, le CSE peut voir sa responsabilité civile ou pénale engagée.

Pour mémoire, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, toute une 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 du CSE

des attributions consultatives du comité

de la personnalité juridique

MOYENS DU CSE : LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

- Le budget de fonctionnement du CSE sert dorénavant à financer des besoins dans le domaine de la santé-sécurité, alors qu'ils étaient intégralement à la charge de l'employeur dans un CHSCT.

MOYENS DU CSE : LE LOCAL ET MATERIEL

- L'employeur met à la disposition du comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés un **local aménagé et le matériel** nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
    - ❑ un local aménagé : c'est-à-dire, éclairé, chauffé et meublé

- Les modalités relatives aux **panneaux d'affichage** du CE devraient s'appliquer au CSE.
- D'un point de vue pratique, la mise à disposition d'un **poste téléphonique** réservé ou la possibilité pour chaque représentant d'utiliser la ligne rattachée à son poste de travail semble s'imposer pour faciliter les prises de contact préalables aux réunions, enquêtes ou inspections.

- S'agissant de **l'accès à l'intranet de l'entreprise**, celui-ci est tout indiqué pour faciliter la diffusion des procès-verbaux des réunions auprès des salariés.

- Un **accès à internet** paraît particulièrement souhaitable, en raison de la richesse des informations juridiques ou techniques qui peuvent être trouvées dans le domaine de compétence du CSE.

MOYENS DU CSE : LES HEURES DE DELEGATION

- L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux élus (C. trav. art. L 2315-7, al. 1 à 4)

- Cela concerne chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE (article R. 2314-1 du Code du Travail)

- Ainsi que les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

- Le temps alloué mensuellement à titre individuel aux membres du CSE est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

- Lorsque l'employeur entend contester l'usage des heures ainsi allouées, il peut saisir le conseil des prud'hommes, mais cette contestation ne l'exonère pas du paiement des heures litigieuses.

Bon à savoir : lors d'un arrêt maladie ou pour un accident du travail, le contrat de travail est suspendu. La suspension du contrat n'a pas d'effet sur le mandat. Dès lors, en fonction de son état de santé, le représentant du personnel peut exercer son mandat, même si son contrat est suspendu

MOYENS DU CSE : LES HEURES DE DELEGATION -suite

Ne sont pas déduits des HD

- Le temps passé aux réunions du CSE ;
- Le temps passé aux enquêtes consécutives à un accident du travail grave ou à des incidents répétés ayant révélé d'un risque grave ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- Le temps passé 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 ;
- Enfin, ne sont pas déduits du crédit d'heures le temps passé aux réunions des commissions du CSE dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, ou de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

MOYENS DU CSE : LES HEURES DE DELEGATION -suite

Mutualisation et report des HD

- Les membres titulaires du CSE peuvent reporter leurs heures de délégation d'un mois sur l'autre (C.trav.art.L2315-8) et les mutualiser entre eux et avec les suppléants (C.trav.art.L 2315-9).

- Possibilité d'utiliser le crédit d'heures cumulativement dans la limite de 12 mois, et interdiction d'utiliser dans le mois plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel;

- Possibilité pour les titulaires de répartir, chaque mois, entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent avec obligation d'informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour son utilisation.

MOYENS DU CSE : LES HEURES DE DELEGATION- suite

NOMBRE DE MEMBRES ET NOMBRE D'HEURES

Article R.2314-1 du Code du travail

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20	3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72	4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95	4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126	4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147	4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168	5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189	5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220	5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242	5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242	6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264	6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312	6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336	6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336	7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360	7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384	7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408	7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432	8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520	8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546	8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572	8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598	9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624	9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624	9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650	9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650	10000	35	34	1190

MOYENS DU CSE : LA PROTECTION LIÉE AU MANDAT

Entretien préalable

Tout représentant du personnel dont l'employeur envisage le licenciement doit être convoqué à un entretien préalable

Consulter le CSE

Le projet de licenciement doit, sauf exceptions, être soumis pour avis au comité social d'entreprise

Demander l'autorisation

Une autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail si l'employeur persiste dans son intention de licencier l'intéressé

MOYENS DU CSE : LA FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE

- Le Code du travail accorde aux représentants du personnel au CSE le bénéfice de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est de droit pour les salariés. Ils sont libres de la choisir. L'employeur ne peut pas l'imposer et n'a pas à l'organiser.

- Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est de 3 jours et dans les établissements de plus de 300 salariés, la durée de la formation est de 5 jours.

- La formation est effectuée par un organisme agréé.

Bon à savoir: outre le maintien du salaire, la dépense à la charge de l'employeur comprend la rémunération de l'organisme de formation, les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires.

Les membres du CSE peuvent bénéficier d'une formation économique: 5 jours au profit des membres titulaires du CSE élus, financé par le budget de fonctionnement et rémunéré comme du temps de travail effectif (cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale).

MOYENS DU CSE : LA FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE-suite

- L'employeur peut refuser la demande de départ en formation s'il estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

- Ce refus doit être notifié au salarié dans un délai de 8 jours. Dans ce cas, le congé peut être reporté dans la limite de 6 mois.

- Avant de refuser, l'employeur doit consulter le CSE et obtenir son avis conforme. En cas de différend, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes

MOYENS DU CSE : CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE DEPLACEMENT

Les membres du CSE peuvent, durant les heures de délégation et même en dehors de leurs heures habituelles de travail :

- se déplacer hors de l'entreprise, pour les besoins de leur mandat.
- circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- Attention: ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

MOYENS DU CSE : LE REFERENT CSE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

- Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel participent des facteurs de risques professionnels et sont inscrits au DUERP au rang des RPS.

- Le législateur a désormais également prévu une obligation de désignation d'un référent harcèlement sexuel par l'employeur qui doit lui donner les moyens d'agir. Le **CSE doit lui aussi désigner un élu** en charge de cette nouvelle mission.

- Seule la lutte contre le harcèlement sexuel est visée ici. Il apparaît toutefois utile d'étendre ce rôle au harcèlement moral.

- Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel du référent.

MOYENS DU CSE : LE CSE ET LE DROIT A L'EXPERTISE

L'expertise « qualité du travail et de l'emploi »

- Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un **expert habilité**

  - 1° Lorsqu'un **risque grave**, **identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
  - 2° En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1

MOYENS DU CSE : LE CSE ET LE DROIT A L'EXPERTISE - suite

- L'expertise peut aussi être votée dans le cadre d'une information-consultation sur un **projet important modifiant les conditions de travail** des personnels impactés par ce projet.

- Au plan qualitatif, la jurisprudence préconise, pour justifier le caractère d'importance d'un projet de réorganisation nécessitant une expertise, que celui-ci ait une incidence sur la santé et/ou la sécurité des salariés ou sur leurs conditions de travail.

- Concernant ces dernières, la Cour de Cassation précise que le projet doit s'apprécier au regard des répercussions qu'il aura sur les horaires de travail, les tâches et les moyens mis à disposition des travailleurs

MOYENS DU CSE : LE CSE ET LE DROIT A L'EXPERTISE - suite

Répartition de la prise en charge des frais expertises

- 100% par l'employeur dans le cadre de 4 situations précisément définies :

✓ Consultation sur la situation économique et financière

✓ Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et emploi

✓ Consultation sur les licenciements économiques (PSE)

✓ Risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel

- 80% par l'employeur et 20%par le CSE dans les autres cas d'expertises visés par le Code du travail :

✓ Les orientations stratégiques

✓ Concentration

✓ Droit d'alerte économique

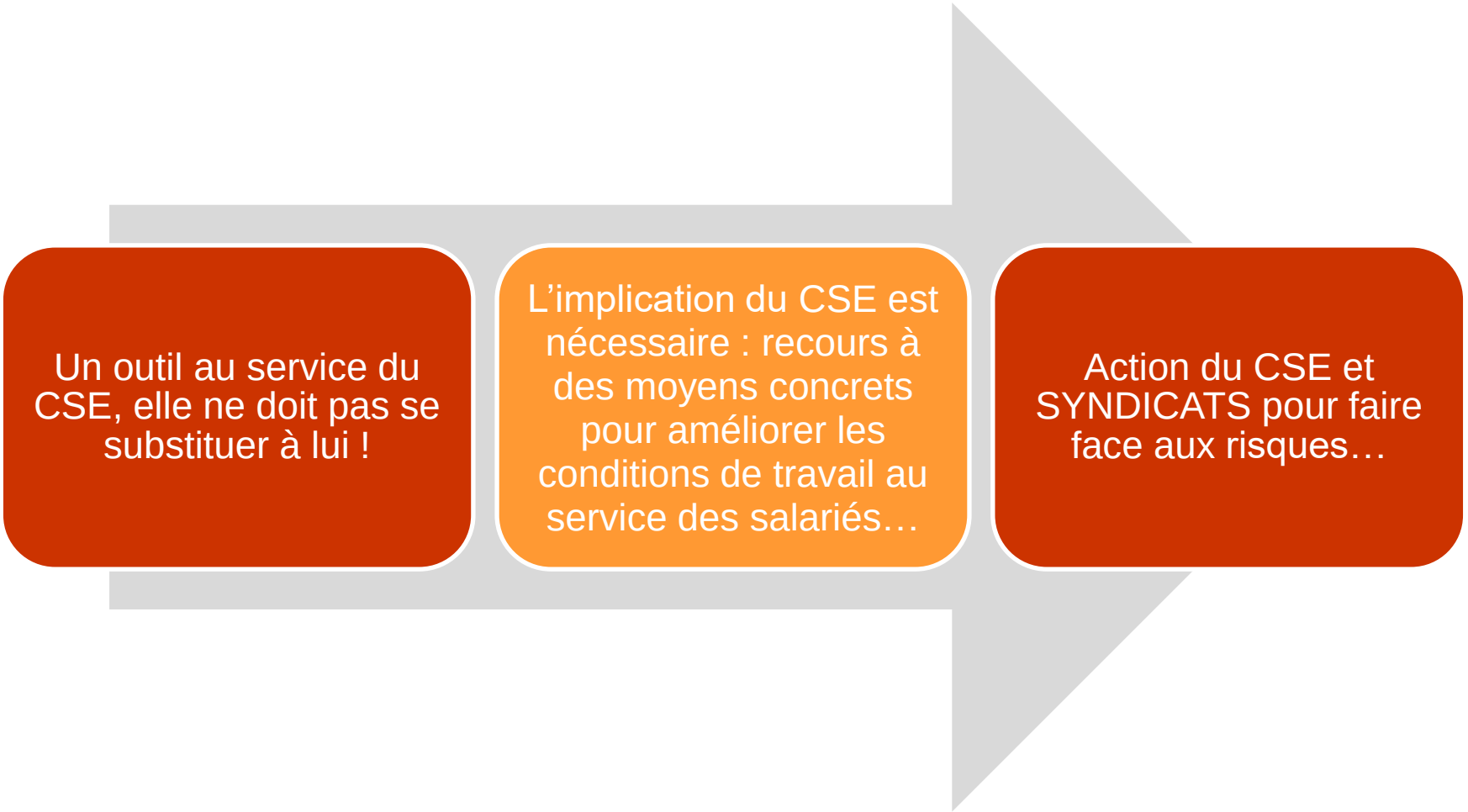
✓ Projet important impactant les questions de santé et de sécurité

✓ Expert technique

- 100% par le CSE pour les expertises non visées par le code du travail

✓ Les délais d'expertise sont fixés par décret (à défaut d'accord)

MOYENS DU CSE : LE CSE ET LE DROIT A L'EXPERTISE - suite



MOYENS DU CSE : LE DELIT D'ENTRAVE

- Le fait de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité social et économique, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € ».

- « Le fait de porter atteinte au fonctionnement régulier du comité est puni d'une amende de 7 500 euros ».

MOYENS DU CSE : LE DELIT D'ENTRAVE - suite

EXEMPLES DE DELITS

- L'absence de réunion du CHSCT ou le refus opposé par l'employeur de réunir le CHSCT en dépit d'une demande formulée par deux de ses membres (Cass. crim., 27 sept. 1989, no 88-85.727, Bull. crim., no 333 ; Cass. soc. 26 juin 2013, no 12-13.599) ;

- La modification unilatérale par l'employeur de l'ordre du jour (Cass. crim., 4 janv. 1990, no 88-83.311) ;

- Le refus de l'employeur de régler les frais de déplacement des représentants du personnel au CHSCT travaillant sur des sites éloignés, ayant entraîné la restriction de la participation de ces salariés aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur au siège social de l'entreprise (Cass. crim., 22 nov. 2005, no 04-87.451).

MOYENS DU CSE : LE DELIT D'ENTRAVE - suite

PROCEDURES

La saisine du tribunal correctionnel peut être effectuée de plusieurs manières

- La procédure pénale peut, en premier lieu, être initiée par le procureur de la République qui peut décider de saisir le juge répressif, notamment par :

✓ le dépôt d'une plainte simple ;

✓ la transmission par l'inspection du travail d'un procès-verbal

- Elle peut aussi être introduite directement, c'est-à-dire sans attendre que le procureur en prenne l'initiative, au moyen :

✓ d'une citation directe devant le tribunal correctionnel ;

✓ d'une plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction.

MOYENS DU CSE : ALERTE EN MATIERE D'ATTEINTES AUX TRAVAILLEURS

Article L.2312-59 du Code du travail

- Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique **constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise** qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l' employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement..

- **L' employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel** du comité et **prend les dispositions nécessaires pour remédier** à cette situation.
- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, **le salarié, ou le membre de la délégation du personnel** au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, **saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés**.
- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Plusieurs cas peuvent se présenter :

1. **Le CSE face à une cause de danger grave et imminent**
   - Le droit de retrait du travailleur
   - Le droit d'alerte du CSE

2. **Le CSE face à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement**
   - Le droit d'alerte du travailleur
   - Le droit d'alerte du CSE

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Le droit de retrait du travailleur est d'abord un devoir d'alerter

Le travailleur **alerte immédiatement** l'employeur …

Devoir d'alerter par tout moyen

… de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave** et **imminent** pour sa vie ou sa santé

… de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

… il **peut** se retirer d'une **telle situation**

Le droit de retrait prévu par l'article constitue pour le salarié un droit et non une obligation (Cass. Soc. 9 décembre 2003)

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Qu'entend t'on par danger grave et imminent ?

Danger grave

Tout danger susceptible de produire un **accident** ou une **maladie** entraînant la **mort** ou paraissant devoir entraîner une **incapacité** permanente ou temporaire prolongée

Danger imminent

Tout danger susceptible de se réaliser **brutalement** dans un **délai rapproché**

Notion de péril : état, situation d'une personne qui court de grands risques, qui est menacée dans sa sécurité, dans ses intérêts ou dans son existence même

Circulaire 93/15 du 25 mars 1993

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Qu'est ce motif raisonnable ?

Reconnaissance aux salariés d'un droit de se **retirer** d'une situation dont ils ont un **motif raisonnable** de penser qu'elle présente un danger grave et imminent

Il s'apprécie de manière subjective :

- Le juge doit rechercher si le salarié justifiait d'un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, même si l'exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d'aucune protection particulière des salariés prévue par un règlement (Cass. Soc. 09 mai 2000)

- Le juge doit rechercher si le salarié justifiait d'un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé alors même qu'une note avait été adressée au salarié par l'inspecteur du travail observant notamment qu'un rapport de visite ne révélait aucun danger grave et imminent (Cass. Soc. 23 mars 2005)

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Pas de procédure préalable pour l'exercice de ce droit

Reconnaissance aux salariés d'un **droit** de se **retirer** d'une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent

Un droit autonome

- L'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la mise en œuvre de la procédure d'intervention du CHSCT (Cass. Soc. 10 mai 2001)

- L'obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait, signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique, prévues au règlement intérieur sont de nature à restreindre l'usage du droit de retrait (Cass. Soc 28 mai 2008)

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Quelles sont les conséquence de la mise en œuvre du droit de retrait ?

Reconnaissance aux salariés d'un **droit** de se **retirer** d'une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent

Un droit fondamental

- **L'employeur**, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, **doit en assurer l'effectivité** ;
- **Il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait** de son poste de travail dans une situation de danger (Cass. Soc. 28 janvier 2009)

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Quelles sont les conséquence de la mise en œuvre du droit de retrait ? Suite

- L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de **reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un DGI**

- Il **prend les mesures et donne les instructions** nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail

Faute inexcusable de l'employeur **de droit** pour le ou les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Quelles sont les conséquence de la mise en œuvre du droit de retrait ? Suite

- **Aucune sanction, aucune retenue de salaire** ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un DGI pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux

- S'il est exact que les salariés qui se retirent d'une situation de travail, au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, **n'exercent pas le droit de grève**, ils peuvent néanmoins faire l'objet, **indépendamment de toute sanction, d'une retenue sur salaire, s'ils n'avaient pas un motif raisonnable de penser que la situation présentait un tel danger** (Cass. Soc. 11 juillet 1989)

- Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Le droit d'alerte du CSE

Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent …

1. … en **alerte immédiatement l'employeur** …

2. … il **consigne son avis par écrit** dans des conditions déterminées par **voie réglementaire**

… notamment par l'intermédiaire d'un travailleur qui à fait usage de son droit de retrait

Devoir d'alerter

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Le droit d'alerte du CSE et registre spécial

L'avis est consigné sur un **registre spécial** dont les **pages sont numérotées** et **authentifiées** par le tampon du comité

Il indique :
Les **postes de travail** concernés
La **nature** et la **cause** de ce danger Le **nom** des **travailleurs** exposés

Cet **avis est daté et signé**

Le registre est tenu à la disposition du CSE, sous la responsabilité de l'employeur

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

Le droit d'alerte du CSE

L'employeur procède **immédiatement à une enquête** avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier

- **En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser**, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures

- **L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie**, qui peuvent assister à la réunion du CSE

MOYENS DU CSE : LE DANGER GRAVE ET IMMINENT - suite

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en œuvre

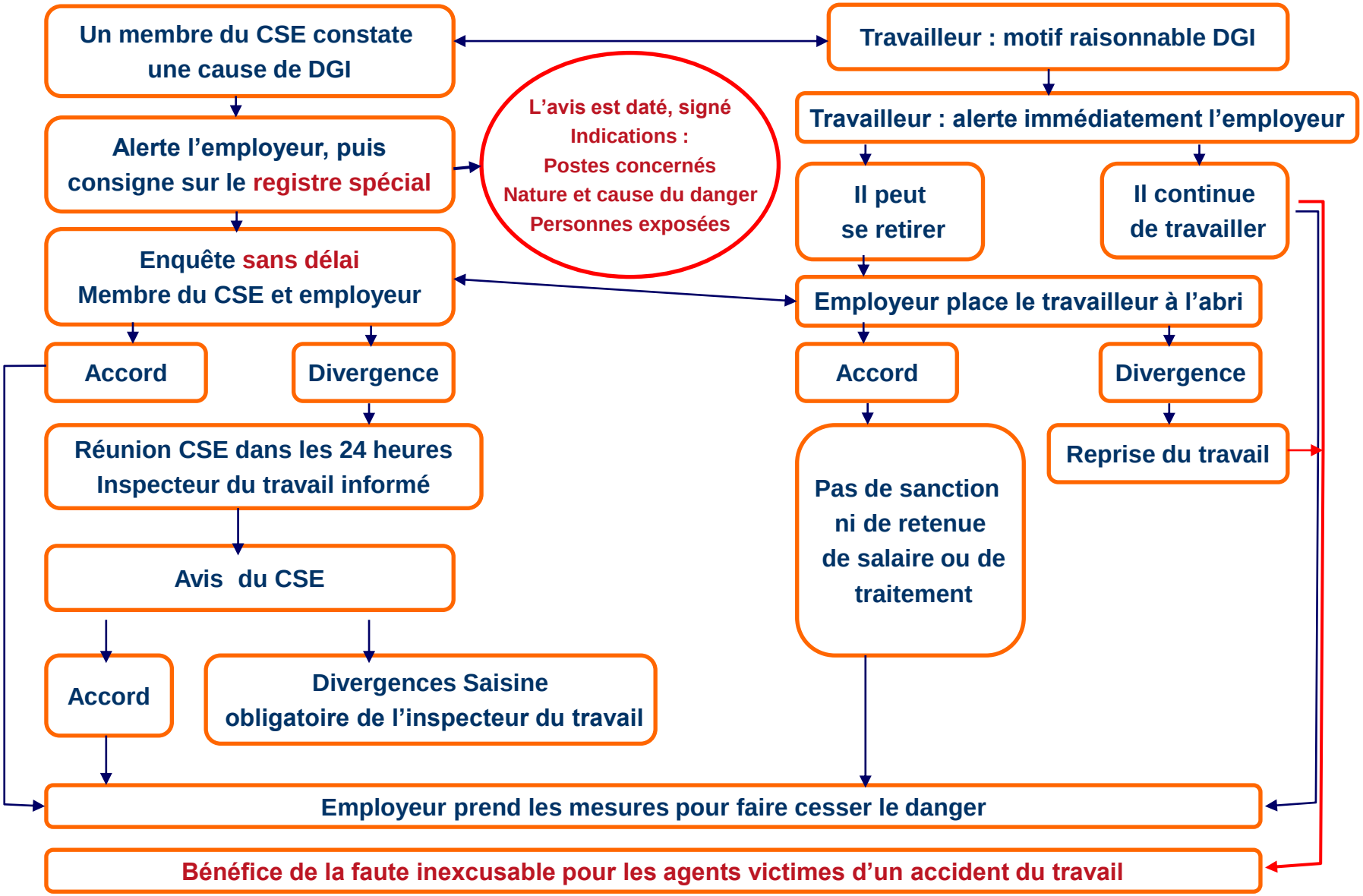
…soit l'une des procédures de **mise en demeure**

- Non respect des principes généraux de prévention
- Infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité...

…soit une **procédure de référé**

- Immobilisation, saisie de matériel, machine, dispositifs, produits ou autres en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur
- Fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier

MOYENS DU CSE:CIRCUIT D'UNE PROCÉDURE D'ALERTE COUPLÉE D'UN DROIT DE RETRAIT



MOYENS DU CSE : LE CSE FACE À UN RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT

Lignes forces de la loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et environnement et à la protection des lanceurs d'alerte

1. Droit pour toute personne **physique** ou **morale** de **rendre publique** ou de **diffuser** de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui **paraît faire peser un risque grave** sur la **santé publique** ou sur **l'environnement**. L'information qu'elle rend publique ou diffuse doit s'abstenir de toute imputation **diffamatoire ou injurieuse**.

2. Création d'une commission nationale de déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement

3. Droits d'alertes dans l'entreprise : une procédure spécifique

Le travailleur lanceur d'alerte

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de **bonne foi**, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un **risque grave** sur la santé publique ou l'environnement

Risque grave ?

Exposition à un ou plusieurs danger susceptible de causer un dommage inacceptable en raison du rapport existant entre la **gravité de ses conséquences** et sa **probabilité d'occurrence**

Bonne foi ?

La mauvaise foi, ne peut résulter que de la **connaissance** par le **salarié** de la **fausseté** des faits qu'il **dénonce** (Cass. Soc. 7 février 2012)

MOYENS DU CSE : LE CSE FACE À UN RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT - suite

- L'alerte du travailleur, prévue à l'article L. 4133-1, est consignée sur un registre spécial dont les pages sont numérotées.
  Cette alerte est datée et signée.

Elle indique

1° Les 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 ;
2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

En principe : pas de droit de retrait du travailleur

- L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci

MOYENS DU CSE : LE CSE FACE À UN RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT - suite

Le CSE lanceur d'alerte

Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe un **risque grave** pour la santé publique ou l'environnement …

1. … en **alerte immédiatement l'employeur**

2. L'alerte est **consignée par écrit** dans le **registre commun aux alertes** des travailleurs et du CSE

Devoir d'alerter

… notamment par l'intermédiaire d'un travailleur

Le CSE lanceur d'alerte

- L'employeur **examine la situation conjointement** avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et **l'informe** de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Pas d'enquête conjointe

Pas de réunion du CSE

Pas d'information ni de saisine de l'inspection du travail

Le CSE lanceur d'alerte

- En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte ou en l'absence de suite **dans un délai d'un mois**, le **travailleur** ou le **représentant du personnel au CSE peut** saisir le **représentant de l'Etat dans le département**

- **Le CSE est informé** des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département

En cas d'absence de réponse du préfet, un syndicat peut saisir la commission nationale de déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement

Quelles conséquences pour le lanceur d'alerte ?

- Le code du travail renvoie à l'article L 1351-1 du Code de la santé publique
- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, **soit à son employeur**, soit aux **autorités judiciaires** ou **administratives** de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est **nul** de plein droit.

ATTENTION Cette protection ne joue pas en cas de diffusion publique

MOYENS DU CSE : LE CSE FACE À UN RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT - suite

Comment prouver ?

- En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne **établit des faits** qui **permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi**, de faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de **prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers** à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

- Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

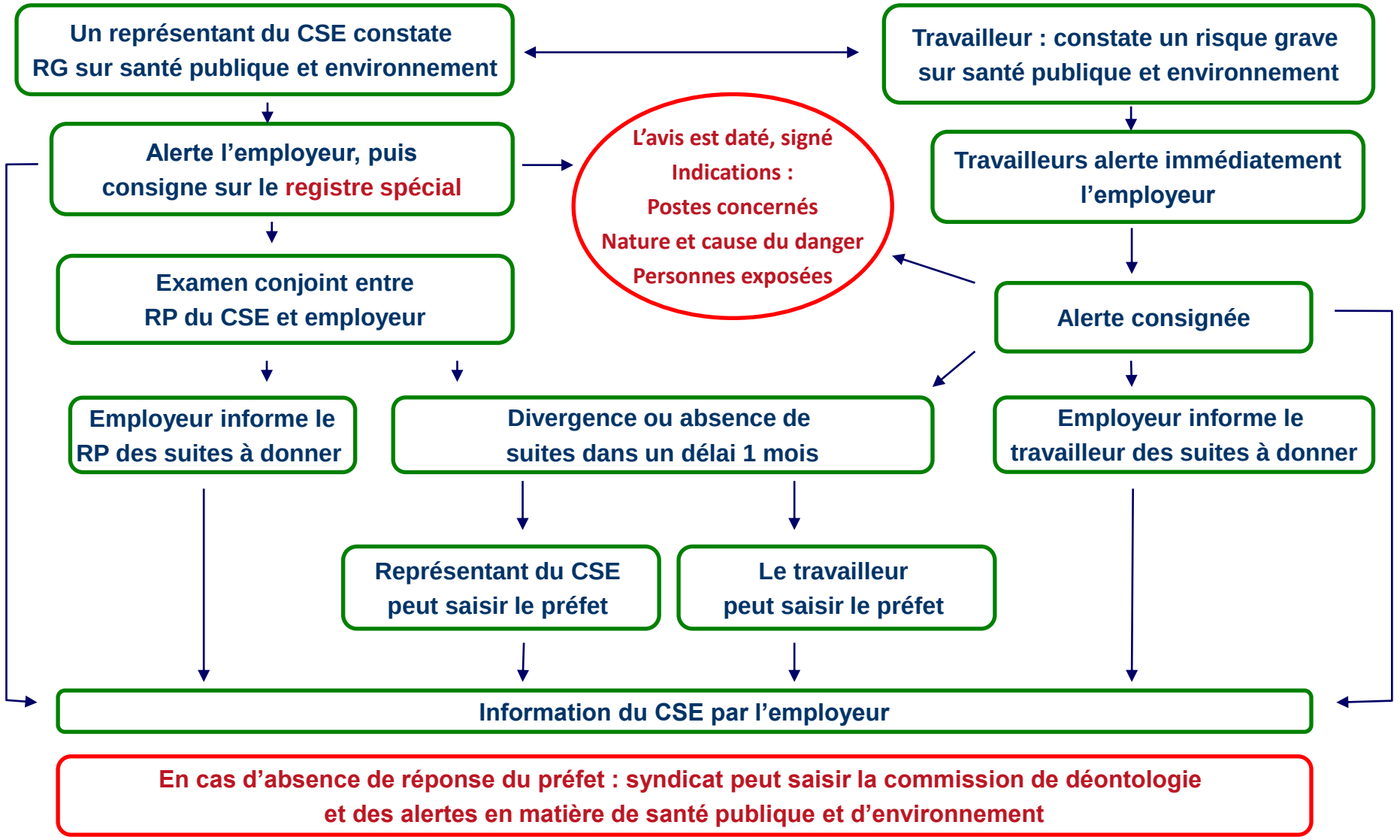
Aménagement de la charge de la preuve

MOYENS DU CSE : LE CSE FACE À UN RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT - suite

- Toute personne physique ou morale qui lance une alerte de **mauvaise foi** ou avec **l'intention de nuire** ou avec la connaissance au moins partielle de **l'inexactitude** des **faits** rendus publics ou diffusés est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende

- article 12 de la loi qui renvoie à l'article 226-10 du code pénal

MOYENS DU CSE : CIRCUIT DE L'ALERTE « VERTE » DU LANCEUR D'ALERTE ET DU CSE



émergences
formation•conseil•expertises

EXPERT DE PROXIMITÉ
des représentants du personnel

émergences EXPERT COMPTABLE ECO

Nos délégués régionaux présents sur l'ensemble du territoire
sont à votre écoute pour tout renseignement

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

www.emergences.fr

émergences
formation conseil expertises

émergences EXPERT COMPTABLE ECO

EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

Accueil – Conseil
01 55 82 17 30 - info@emergences.fr
emergences.fr

→ 3 activités pour
comprendre
analyser
et agir
sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

/ LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

/ LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

/ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

EMERGENCES ESECO EST UNE MARQUE DE LA S.A.S. GARANCE - 15 RUE VOLTAIRE 75011 PARIS