



Du CHSCT au CSE : comment réussir sa mise en place ?

Novembre 2017

Valentine Brégier

Sommaire

- Mise en place
- Missions
- Fonctionnement
- Evolution et recommandations

Introduction



Mis en place par les ordonnances du 22 septembre 2017, le Comité Social et Economique (CSE) est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise. D'ici le 1er janvier 2020, il se substituera ainsi notamment aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

La fusion des instances représentatives du personnel en une entité unique dans les entreprises de plus de 50 salariés, implique une substitution du comité social économique (CSE) au CHSCT.

- Les compétences du CHSCT seront maintenues par le CSE dans les entreprises de 50 à 300 salariés ou par des commissions dédiées à la sécurité créées dans les établissements à risques et de plus de 300 salariés.
- Le CSE devra reprendre le rôle du CHSCT mais comment réussir sa mise en place en matière de santé et sécurité ? Comment seront prises en charge les problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail ? Quelles seront les conséquences de ces nouvelles règles dans les entreprises ? Quels seront les nouveaux outils mis à disposition ? Comment s'adapter à ce nouveau modèle de représentation ?



La mise en place du CSE



Mise en place du CSE

En présence de représentants du personnel

La date obligatoire pour mettre en place le nouveau CSE est fixée au 31 décembre 2019.

■ Cependant, 4 hypothèses sont clarifiées par les dispositions des ordonnances :

■ 1. Le protocole d'accord préélectoral a été acté avant le 23 septembre 2017 :

- ⊗ les élections des IRP (CE, CHSCT et DP) se déroulent normalement
- ⊗ si elles ont déjà eu lieu (mandats en cours), les élus des IRP continuent leurs mandats jusqu'à leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019.

■ 2. Les mandats des élus des IRP expirent après la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire le 23 septembre 2017, mais avant le 31 décembre 2017,

- ⊗ Les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 le temps de mettre en place le CSE. Il est possible aussi de les prolonger d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus.



Mise en place du CSE

En présence de représentants du personnel

- 3. Les mandats des élus cessent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 :
 - ⊗ les mandats des élus des IRP peuvent être prolongés ou réduits d'un an, délai pour mettre en place le CSE.
- 4. Les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018 :
 - ⊗ Obligation de mettre en place le CSE dans le délai d'un an, soit au plus tard le 31 décembre 2019.



Mise en place

En l'absence de représentants du personnel

Effectifs à prendre en compte :

- Le calcul des seuils d'effectifs est différent de celui utilisé. Auparavant, il fallait que l'entreprise emploie au moins 11 ou 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant l'élection.
- Avec les ordonnances 2017, l'effectif de 11 ou 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Ce qui constitue un seuil d'effectif plus difficile à atteindre.
- Dans le cas d'une mise en place initiale du CSE alors que l'entreprise emploie au moins 50 salariés, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer à ses nouvelles obligations.

Effets de la variation de l'effectif sur les prérogatives du CSE :

- La rédaction initiale du projet d'ordonnance est clarifiée. Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dépasse cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, l'instance unique acquiert en cours de mandat la plénitude de ses attributions (et non pas seulement les attributions dévolues jusqu'ici aux délégués du personnel).
- L'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer à ses nouvelles obligations. S'il reste moins d'un an avant la fin des mandats, le délai accordé à l'employeur ne court alors qu'à compter du prochain renouvellement des mandats.



Mise en place

De la commission santé, sécurité et conditions de travail

- Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :
 - ⊗ Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
 - ⊗ Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
 - ⊗ Les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base
- A noter que dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.



Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité

Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité

1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

2° bis De contribuer 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 ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.

2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé

Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité

- Modification de la mission des représentants du personnel avec un passage de la **contribution à la protection de la santé vers la promotion de la santé dans l'entreprise**
- Le CSE doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
- Cette nouvelle définition peut soulever des difficultés car cela suppose de posséder en la matière de réelles compétences variées et pluridisciplinaires
- Les nouvelles missions du CSE ne font plus référence à la veille de l'application de la loi en matière de santé et sécurité. Pourtant, l'obligation d'effectuer des inspections en la matière n'a pas pour autant été supprimée.
- L'obligation de prévention, directement liée à cette obligation de contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires et aux mesures d'inspection, semble ainsi sous entendue.

Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité

- *"La commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail".*
- Cette commission se voit attribuer par la délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions en matière de santé et de sécurité.
- La commission ne pourra pas recourir à une expertise ou exercer les attributions consultatives du CSE, mais pourra proposer des expertises au CSE et préparer des consultations en la matière.
- Une commission centrale pourra être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Des aménagements peuvent être prévus par accord d'entreprise ou en l'absence de délégué syndical avec les membres du CSE (nombre de membres sans être inférieur à 3, missions déléguées, nombre d'heures de délégation, modalités de formation). A défaut d'accord, le règlement intérieur du CSE prendra le relais.



Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité

- La saisine du CSE en matière de conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité devient incontournable lorsque celui-ci est saisi d'une information-consultation
- Le partage de l'information mis à disposition en matière économique et en matière de santé, sécurité et conditions de travail est automatiquement assurée
- Les propositions d'amélioration ou de prévention formulées par le CSE pourront directement liées à la fois à l'analyse économique et à l'analyse du travail réel des salariés et de leurs conditions de travail. Les nouvelles dispositions réaffirment l'obligation selon laquelle l'employeur doit motiver son refus



Fonctionnement du CSE en matière de conditions de travail, santé et sécurité

Fonctionnement du CSE en matière de conditions de travail, santé et sécurité

- Au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail :
 - ⊗ 3 membres a minima désignés par les membres du CSE par résolution adoptée à la majorité des membres présents
- Il doit être organisé minimum 4 réunions par an
- Il est également réuni :
 - ⊗ à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
 - ⊗ en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou l'environnement ;
 - ⊗ à la demande motivée de 2 des membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, la sécurité ou les conditions de travail.



Fonctionnement du CSE en matière de conditions de travail, santé et sécurité

■ Nouveautés :

- Ce n'est plus l'inspection du travail mais l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui doit être convoqué
- Dorénavant, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. (D'après nous, il s'agit d'une erreur de rédaction dans le mesure où les membres de la commission peuvent être choisis parmi les titulaires ou les suppléants du CSE).
- L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail mentionné, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Fonctionnement du CSE en matière de conditions de travail, santé et sécurité

Moyens d'action :

■ Inspections (4 par an)

■ Enquêtes

- ⊗ En matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou en cas d'incidents répétés ayant relevé un risque grave
- ⊗ En cas d'atteinte aux droits des personnes
- ⊗ Le temps consacré à l'enquête est pris en charge par l'employeur

■ Possible déclenchement de la procédure de danger grave et imminent

Fonctionnement du CSE en matière de conditions de travail, santé et sécurité

Expertises qualité du travail et de l'emploi

- La commission SSCT ne peut pas décider seule de recourir à une expertise ou rendre un avis. Ces prérogatives ne pourront s'exercer qu'avec des élus au CSE.
- Deux cas de recours :
 - ⊗ **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 ; (Prise en charge financière par l'employeur)
 - ⊗ **Les expertises relatives à des projets importants** modifiant les conditions de travail des salariés (prise en charge à hauteur de 20% par le budget alloué au fonctionnement du CSE et à hauteur de 80% par l'employeur)
- Le CSE dispose de la personnalité juridique
- Les frais liés aux éventuelles actions judiciaires ou contestations des expertises décidées seront donc pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE

- Le risque peut être de voir la dégradation de l'état de santé des salariés français s'accélérer dans les années à venir. Pour éviter cela, il faudra se doter de moyens efficaces pour réussir à protéger la santé et la sécurité des salariés et améliorer leurs conditions de travail.
- Les entreprises devront également se doter **d'une réelle vision stratégique avec un renfort par la négociation collective des moyens mis à disposition** par l'entreprise pour développer l'expression du salarié.
- Les entreprises pourront également se doter par accord **de représentants de proximité** pour éviter le risque d'éloignement avec le travail réel. La rédaction des dispositions nouvelles semblent d'ailleurs inviter les partenaires sociaux à accorder aux représentants de proximité des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

- En matière de communication les nouveaux textes ne font références qu'à « l'affichage », pourtant bien souvent cela ne donne plus satisfaction en raison de l'éloignement et de l'itinérance des salariés de l'entreprise.
- L'entreprise a donc tout intérêt à investir et mettre à disposition tous les moyens nécessaires anciens et modernes en matière de communication (affichages, réunions, rencontres, espace numérique, mails, journal numérique,)
- La réussite de la communication interne ne sera complète que si l'ensemble des acteurs de l'entreprise sont conscients qu'il y a d'autres communicants que l'entreprise elle-même.
- Cette communication pourra être discutée et faire l'objet de négociations collectives.

- L'entreprise doit favoriser **la collaboration entre les directions, les représentants du personnel du CSE et les acteurs extérieurs à l'entreprise** comme les services de santé au travail ou les services de prévention des organismes de sécurité sociale. Ainsi, après les travaux d'enquête du CSE, ces derniers pourront être transmis à la médecine du travail afin de contribuer à l'analyse des risques, la construction et la mise en œuvre de mesures de prévention.
- Pour garantir une efficacité réelle, dans un domaine qui soulèvent des sujets devenus complexes notamment **en matière de santé et qualité de vie au travail**, l'ensemble des acteurs de l'entreprise pourront également être accompagnés par des experts techniques :
 - ⊗ Lors de leurs négociations collectives,
 - ⊗ Des consultations annuelles ou ponctuelles
 - ⊗ En matière de **formation** des membres de direction et des représentants du personnel



En vous remerciant de votre écoute

