

Août 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) : COMMENT TRAITER CES SUJETS SUITE AU PASSAGE EN CSE ? (2/2)

Dans une précédente fiche CSE, nous vous avons donné un éclairage sur les instances et moyens prévus par les ordonnances Macron s'agissant des aspects de SSCT. Tour d'horizon maintenant des nouvelles attributions et missions des représentants du personnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, pour agir sur la santé et la sécurité au travail et assurer un travail de prévention.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SSCT

Sur les aspects liés à la SSCT, les attributions du CSE reprennent en partie les anciennes missions du CHSCT et des DP :

ORDRE PUBLIC (ASPECTS INALIÉNABLES ET NON NÉGOCIABLES)

- * A l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives, le CSE délègue tout ou partie de ses attributions en matière de SSCT à la commission SSCT ;
- * Elle est présidée par l'employeur ou son représentant ;
- * Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège (cadres) ;
- * Ses membres sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE ;
- * L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ;
- * La formation des membres de la commission SSCT est organisée sur une durée minimale de :
 - Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
 - Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION (ASPECTS SOUMIS À LA NÉGOCIATION)

- Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT en définissant :
- * Le nombre de membres de la ou des commissions ;
 - * Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
 - * Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
 - * Les modalités de leur formation ;
 - * Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
 - * Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, peut être dispensée aux membres de la commission.
- Dans les cas où l'établissement de la commission SSCT est sur une base volontaire, l'accord peut aussi fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions SSCT.

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES (S'APPLIQUANT EN L'ABSENCE D'ACCORD)

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les modalités susmentionnées. S'agissant des commissions SSCT sur une base volontaire, l'employeur peut fixer leur nombre et leur périmètre de mise en place.

En outre, à l'instar des ex-DP, les membres de la délégation du personnel du CSE 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.¹

Bien que les missions relatives à la SSCT des ex-IRP semblent préservées, la réécriture du Code du travail par les ordonnances a réduit certaines attributions générales relatives à la SSCT, tout particulièrement en ce qui concerne la prévention. Ainsi, le CSE n'a plus les missions 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 ;
- * veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de SSCT ;
- * analyser l'amélioration des conditions de travail ;
- * promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

L'impact de ce recul risque d'être amplifié par l'accumulation des missions à exercer par les membres des CSE.

LE CSE EST-IL CONSULTÉ SUR LES MÊMES THÈMES DE CONSULTATION QUE L'EX-CHSCT ?

Les consultations de l'ex-CHSCT sont en grande partie reprises par le CSE, avec néanmoins des évolutions sensibles (plutôt défavorables aux élus du personnel) dans les formulations :

- * Consultation lors de tout aménagement important modifiant les conditions de SSCT [auparavant,

« avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de SSCT et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation de travail, avant toute modification des cadences

1. 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 de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite. L'employeur informe le CSE des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »] ;

★ Consultation sur l'introduction de nouvelles technologies [précédemment, « sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies [...] sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs »] ;

★ 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, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives [nouveau] et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

★ Consultation préalable à la mise en place d'un support de substitution, notamment informatique, aux registres exigés par le Code du Travail (tels les bulletins de paie) ;

★ Consultation lors d'une demande d'aide financière pour l'adaptation du lieu de travail ;

★ Consultation sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Une consultation de l'ex-CHSCT n'existe plus, celle sur « le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides », ce plan n'étant plus prévu par la législation.²

Par ailleurs, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise³, le CSE se voit attribuer la capacité, dévolue auparavant au CHSCT, de rendre un avis sur le rapport⁴ et sur le programme⁵ annuels relatifs à la SSCT dans l'entreprise. Lors de l'avis rendu sur le rapport et le programme de prévention, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures

supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel⁶.

Un point d'attention concerne la procédure de consultation en cas de restructuration et de compression d'effectif (licenciements collectifs pour motif économique). Auparavant, sur la base de l'obligation de consultation du CHSCT « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de SSCT », le Conseil d'Etat avait statué que la DIRECCTE pouvait accorder la validation ou l'homologation d'un PSE, lorsque que ce dernier modifie de façon importante les conditions de SSCT des salariés de l'entreprise, seulement à la condition que le CHSCT concerné fut consulté. Dorénavant, lors d'un plan de licenciements collectifs pour motif économique ayant des impacts sur les conditions de SSCT, le CSE rendra deux avis⁷.

Notons que la suppression du CHSCT (et de l'ICCHSCT) va aussi avoir un impact sur les délais des consultations à défaut d'accord. En effet, précédemment, en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT, le délai de consultation passait à trois mois et, si une instance de coordination des CHSCT était mise en place à cette occasion, le délai était de 4 mois. Désormais, seul le recours à l'expertise permet d'aller au-delà d'un délai de consultation d'un mois :

★ Délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert [aucun changement par rapport à la situation antérieure] ;

★ Délai de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

2. A ce sujet, à noter que les anciennes dispositions spécifiques s'agissant de la consultation de l'ex-CE sur l'introduction de nouvelles technologies (éléments d'informations un mois avant la réunion, établissement d'un plan d'adaptation, etc.) ont été supprimées.

3. « La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur (...) les actions de prévention en matière de SSCT ».

4. Le rapport annuel écrit fait le bilan de la situation générale de la SSCT dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement.

5. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

6. En outre, le PV de la réunion du CSE consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

7. Consultation sur tout aménagement important modifiant les conditions de SSCT et consultation en cas de restructuration et de compression des effectifs.

QUELLES MODALITÉS D'EXERCICE DE CES ATTRIBUTIONS ?

En plus des attributions générales et consultatives, la législation précise d'autres capacités d'action du CSE en matière de SSCT :

- * Le CSE peut formuler, à son initiative, et examiner, 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.
- * A l'instar du CHSCT précédemment, le CSE dispose d'un droit à l'enquête et à l'inspection :
 - Le CSE ou, le cas échéant, la commission SSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel⁸ ;
 - Le CSE procède à des inspections en matière de SSCT, à une fréquence au moins égale à celle du nombre de réunions du CSE portant sur tout ou partie sur des sujets relatifs à la SSCT.

* S'agissant des documents de vérification et de contrôle au titre de la santé et sécurité au travail (attestations, consignes, résultats et rapports), les membres du CSE sont informés de leur réception par l'employeur et ils peuvent en demander communication.⁹

* Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission SSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail (document unique, registre de sécurité, dossier de maintenance des lieux de travail,...).

* Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée. En outre, il peut 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.

LES DROITS D'ALERTE

Le CHSCT était impliqué dans la mise en œuvre de deux droits d'alerte :

- * Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- * Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

La seule évolution notable constitue le remplacement du CHSCT par le CSE.

Ainsi, s'agissant du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, il incombe à un membre du CSE (au lieu du CHSCT), qui constate qu'il existe une cause de danger

grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, d'en alerter immédiatement l'employeur. Le représentant au CSE doit consigner son avis par écrit lors de l'alerte à l'employeur, ce dernier devant alors procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE ayant signalé le danger et prendre 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 24 heures.¹⁰

8. Les enquêtes du CSE ou, le cas échéant de la commission SSCT, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur (ou un représentant désigné par lui) et un représentant du personnel siégeant à ce comité.

9. Au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur, ces documents sont présentés au CSE, chacun de ses membres pouvant à tout moment demander la transmission de ces documents.

10. L'inspecteur du travail et l'agent de la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) sont informés immédiatement de la tenue de cette réunion et peuvent y assister. A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail, celui-ci mettant en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure soit la procédure de référé.

Concernant le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, le représentant du CSE qui fait observer, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence d'un risque grave à cet effet doit

en alerter immédiatement l'employeur. Ce dernier examine la situation conjointement avec le membre du CSE ayant transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.¹¹

CONCLUSION

Tout d'abord, la réécriture du Code du travail rend impossible la préservation de la structure antérieure s'agissant du traitement des aspects de SSCT (une instance autonome sur la SSCT et un CE concentrant les prérogatives économiques), les élus du personnel devant concevoir une représentation des salariés avec un CSE et, possiblement, une commission SSCT et des représentants de proximité.

D'autres constats peuvent être faits sur cette réécriture du Code du travail :

- * La formulation des attributions et compétences est moins générale qu'auparavant, tout particulièrement s'agissant de la prévention et des conditions de travail ;
- * Un risque de centralisation et de moindre proximité sur les aspects SSCT existe ;
- * La législation confie aux partenaires sociaux dans l'entreprise une grande marge de manœuvre pour façonner une commission SSCT adaptée aux caractéristiques de l'entreprise et de sa représentation des salariés ;
- * De moindres moyens seront disponibles pour l'expertise, certaines missions devant être financées à hauteur de 20% par le budget de fonctionnement du CSE.

Quelques recommandations à partir de ces constats :

- * L'addition des prérogatives économiques et des attributions en matière de SSCT entre les mains des membres des CSE doit permettre de mieux lier et coordonner les aspects économiques et financiers avec les thématiques de SSCT dans le cadre de l'analyse de la situation et des perspectives de l'entreprise ;
- * A cette aune, la négociation d'un accord d'entreprise octroyant des moyens supplémentaires concer-

nant le traitement des aspects SSCT (budget, expertise, heures de délégation,...), une claire répartition des attributions entre le CSE et la commission SSCT ainsi que la préservation d'une proximité avec les salariés (possiblement avec des représentants de proximité) se révèlent un enjeu majeur pour les représentants de salariés ;

- * Une attention devra être portée à ce que les aspects économiques ne prennent pas le pas sur les aspects relatifs à la santé au travail et aux conditions de travail, notamment en vue de conserver une capacité d'alerte et de prévention des risques ;
- * La dilution des thèmes de SSCT dans le CSE risque d'entraîner une perte de spécialisation de certains représentants de salariés sur les aspects techniques et légaux relatifs à la SSCT, la formation et l'expertise devant permettre aux membres du CSE d'obtenir une assistance extérieure dans la gestion de leurs attributions relatives à la SSCT, sans oublier d'octroyer des heures de délégation supplémentaires pour les élus travaillant plus spécifiquement sur ces thèmes ;
- * Les ordres du jour se trouveront potentiellement surchargés par l'accumulation des sujets à traiter, la priorisation des questions à soulever devenant ainsi un enjeu essentiel pour le bon fonctionnement du CSE.

Pour justifier les grandes réformes sociales du début des années 80, incluant la création des CHSCT, le Ministre du travail de l'époque, Jean Auroux, aimait répéter cette maxime « *L'entreprise ne doit pas être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes* ». Gageons que la fusion des instances et la suppression du CHSCT ne vont pas réduire au silence les élus du personnel sur des problématiques aussi essentielles que la santé et la sécurité au travail, ainsi que sur les conditions de travail.

11. 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 membre du CSE peut saisir le représentant de l'Etat dans le département. Le CSE doit être informé des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département.