

**Olivier
Sévéon**

CSE ET CHSCT

**LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ,
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

10ème rencontre CHSCT/CSSCT

**Ordonnances Macron,
CSE et CSSCT**

Lundi 15 Octobre 2018

**Olivier
Sévéon**

CSE ET CHSCT

**LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ,
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

A- Ordonnances Macron : la nouvelle structuration du Code du travail

L'extension du champ de négociation (1/2)

- Les ordonnances de septembre 2017 révisent à la baisse les obligations de l'employeur :

Elles lui octroient des possibilités de négociation qui n'existaient pas auparavant : **les accords d'entreprise deviennent le moyen privilégié d'élaborer les règles de droit.**

- Dans ce cadre, trois niveaux d'articles du Code du travail sont à distinguer :

- Articles dits « **d'ordre public** » : on ne peut y déroger.
- Articles sur le « **champ de la négociation** » : ils précisent les sujets négociables.
- Articles dits **supplétifs** : ils s'appliquent à défaut d'accord.

Code du travail : 3 catégories d'articles

Articles d'ordre public

Aucun accord ne peut y déroger dans un sens défavorable

Articles définissant le champ de la négociation d'entreprise

Ils précisent les sujets négociables dans l'entreprise

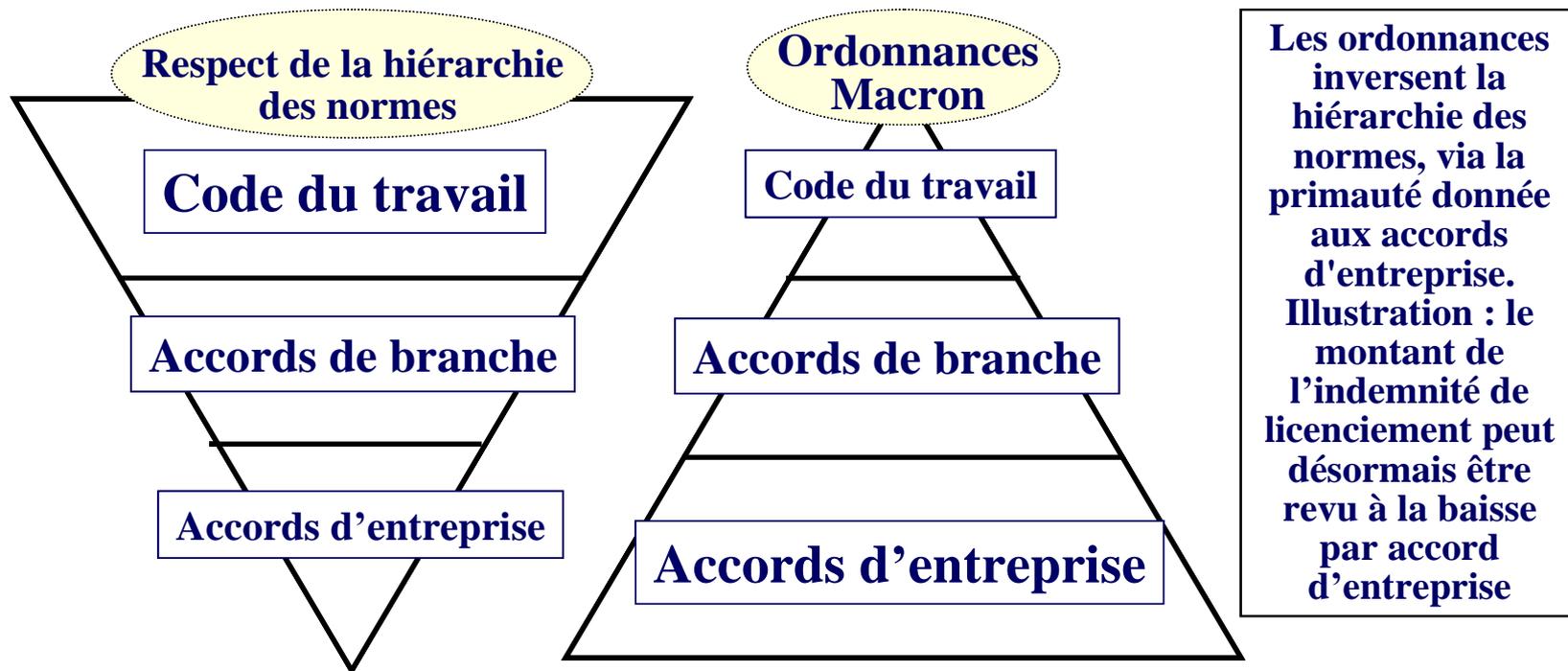
Articles supplétifs

Ils s'appliquent à défaut d'accord

L'inversion de la hiérarchie des normes

Les ordonnances Macron remettent en cause le « **principe de faveur** » et la hiérarchie des normes, qui impose qu'un accord de branche ne puisse que bonifier le Code du travail, et qu'à son tour un accord d'entreprise ne puisse que bonifier un accord de branche. En s'attaquant à la hiérarchie des normes, **les ordonnances s'attaquent aux garanties collectives.**

Ordonnances Macron : une inversion de la hiérarchie des normes



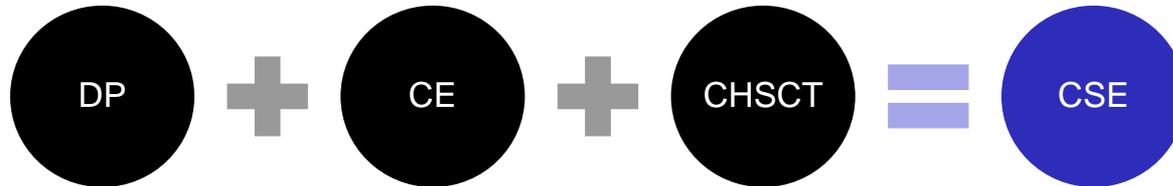
**Olivier
Sévéon**

CSE ET CHSCT

**LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ,
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

B- CSE et ordonnances Macron : enjeux et problématiques

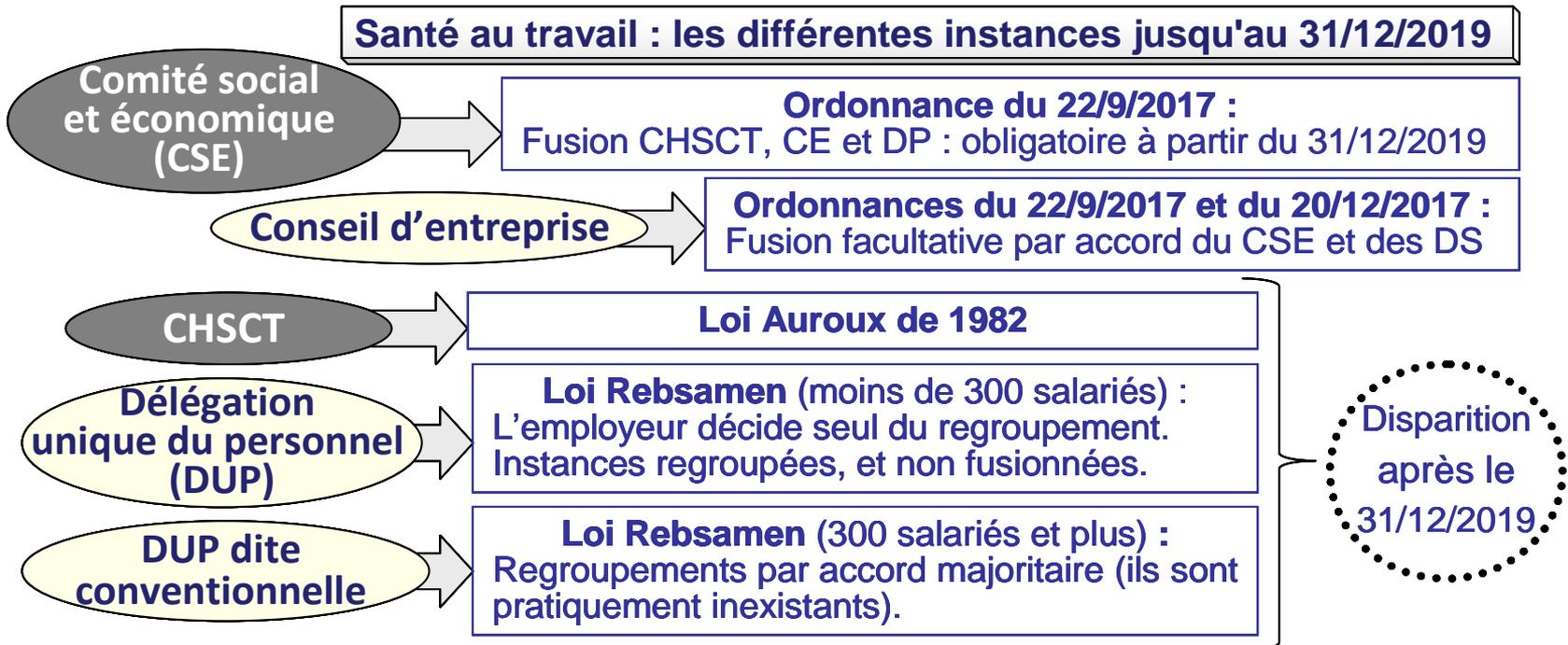
Qu'est-ce que le Comité social et économique ?



- Le CSE reprend les missions et les prérogatives des 3 anciennes IRP.
- Les mandats en cours peuvent être prorogés ou réduits au maximum d'1 an par accord ou par décision de l'employeur (après consultation des élus).
- Règles de fonctionnement du CSE : globalement calquées sur l'actuel CE.
- Les **suppléants** n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire (ce qui les écarte de la réflexion collective).
- L'option « **Conseil d'entreprise** » (fusion CSE avec les délégués syndicaux) : **à bannir !**

L'échéance du 31/12/2019

- La mise en place du CSE est obligatoire au 31/12/2019 :
 - Jusqu'à cette date l'ancien et le nouveau Code du travail continueront à cohabiter.
 - Faire l'inventaire des dispositions à utiliser avant le 31/12/2019... tant qu'elles sont en vigueur ! (cf. documentation CHSCT, expertises à la charge de l'employeur, etc.).



Nombre d'élus et heures de délégation / Entreprises de moins de 300 salariés

- **50 à 200 salariés** : le CSE entérine les régressions de la DUP Rebsamen.
- **200 à 300 salariés** : le CSE est encore moins favorable que la DUP Rebsamen !

Nombre d'heures du CSE : comparaison avec la DUP Rebsamen et avec des IRP distinctes

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Heures mensuelles par titulaire	(A) Total heures de délégation	(B) Total heures DUP Rebsamen	(C) Total heures IRP séparées	Écart en % (A)/ (B)	Écart en % (A)/ (C)
50 à 74	4	18	72	72	96	-	- 25,0 %
75 à 99	5	19	95	95	131	-	- 27,5 %
100 à 124	6	21	126	126	175	-	- 28,0 %
125 à 149	7	21	147	147	190	-	- 22,6 %
150 à 174	8	21	168	168	190	-	- 11,6 %
175 à 199	9	21	189	189	205	-	- 7,8 %
200 à 249	10*	22	220	231	210	- 4,8 %	+ 4,8 %
250 à 299	11**	22	242	252	225	- 4,0 %	+ 7,6 %

* Au lieu de 11 pour la DUP Rebsamen ** Au lieu de 12 pour la DUP Rebsamen

CSE / Nombre d'élus des entreprises de plus de 300 salariés

• Plus de 300 salariés / La chute du nombre d'élus est massive :

La chute est encore plus élevée que ne le laisse supposer le tableau ci-contre. Avec la fusion, les élus issus des établissements DP et CHSCT disparaissent...

Rappel : les critères de l'établissement « au sens du CE », sont plus restrictifs que ceux qui s'appliquent aux établissements DP et au CHSCT : concrètement, ces deux instances disposent de davantage d'établissements que le CE.

Effectif	Nombre de titulaires (article R2314-1)		
	(A) CSE	(B) IRP séparées	Écart en % (A) / (B)
300 à 399	11	16	-31,3%
400 à 499	12	17	-29,4%
500 à 599	13	20	-35,0%
600 à 799	14	20 à 22	-30,0% à -36,4%
800 à 899	15	22	-31,8%
900 à 999	16	22	-27,3%
1000 à 1249	17	24	-29,2%
1250 à 1499	18	25	-28,0%
1500 à 1749	20	29	-31,0%
1750 à 1999	21	30	-30,0%
2000 à 2249	22	32	-31,3%
9000 à 9999	34	64 à 67	-46,9% à -49,3%
10000 et plus	35	70 et plus	-50% et plus

Illustration avec une entreprise de 350 salariés qui dispose d'un CE, de deux CHSCT couvrant respectivement 140 et 210 salariés et de cinq établissements DP de 70 salariés chacun. **Le nombre de titulaires totalise 24** : soit 7 pour le CE, 3 pour le premier CHSCT, 4 pour le deuxième et 10 pour l'ensemble des DP (2 délégués par établissements). **Le CSE ramène les titulaires à seulement 11 !**

Nombre d'heures de délégation : entreprises de plus de 300 salariés

•Article R2314-1 / En apparence le total des heures semble stable. En réalité la régression sera massive du fait de la disparition des élus issus des établissements DP et CHSCT.

Effectif	Heures mensuelles par titulaire	(A) Total heures de délégation	(B) Total heures IRP séparées	Écart en % (A) / (B)
300 à 399	22	242	245	-1,2%
400 à 499	22	264	265	-0,4%
500 à 599	24	312	330	-5,5%
600 à 699	24	336	330	1,8%
700 à 799	24	336	330-365	-7,9% à 1,8%
800 à 899	24	360	365	-1,4%
900 à 999	24	384	365	5,2%
1000 à 1249	24	408	400	2,0%
1250 à 1499	24	432	415	4,1%
1500 à 1749	26	520	520	0,0%
1750 à 1999	26	546	535	2,1%
2000 à 2249	26	572	570	0,4%
9500 à 9749	32	1088	1100	-1,1%
9750 à 9999	34	1156	1115	3,7%

Nombre d'heures de délégation : dispositions complémentaires

• S'ajoutent au crédit d'heures, le temps pour :

- Les réunions du comité et de la commission SSCT.
- Les enquêtes après AT et MP grave, ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave.
- La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (ex : DGI).

• Les règles relatives au crédit d'heures sont assouplies :

Limite = 1,5 fois le
crédit d'heures
mensuel.
L'employeur est
averti 8 jours avant.

- Les heures non utilisées peuvent être reportées sur les mois suivants, dans la limite de 12 mois.
- La mutualisation des heures est possible, entre titulaires et avec les suppléants.

Rappels importants

Article L2315-7 : L'employeur laisse aux titulaires du CSE « le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ».

Article R2314-1 : ce temps est augmenté en cas de « circonstances exceptionnelles ».

Le nombre d'établissements du CSE : une question cruciale (1/2)

- **Établissement « DP »** / pour qu'il soit créé, il suffit :
 - Qu'un groupe de travailleurs ait des intérêts communs à défendre.
 - Qu'un représentant de l'employeur puisse statuer sur leurs réclamations ou avoir qualité à les transmettre au décideur.
- **Établissement « CHSCT »** :
 - Il est instauré pour que les élus puissent agir au plus près des salariés. Le critère géographique est donc important, de même que la prise en compte des risques spécifiques aux métiers.
 - Ex. d'une entreprise de transports : CHSCT distincts administratifs et chauffeurs, vu les risques routiers particuliers à cette dernière population.
- **Établissement « CE »** :
 - Le chef d'établissement doit détenir une autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel.
 - Le nouvel article L2313-4 se réfère à l'établissement « CE », mais rien n'empêche de négocier un accord qui tienne compte de la nécessité d'agir au plus près du terrain, là où se concrétisent les risques. Un éloignement des sites de travail est contraire aux impératifs de prévention.

Le nombre d'établissements du CSE : une question cruciale (2/2)



Article L2313-1 du Code du travail

« Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.
Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts »

Article L2313-2 du Code du travail

«Un accord d'entreprise [...] détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. »

•Le risque lié au nombre d'établissements distincts :

–Le nombre et le périmètre des établissements distincts **relevaient jusqu'ici du protocole préélectoral. Il fait désormais l'objet d'un accord d'entreprise**, mais le nouvel article L2313-4 prévoit que, faute d'accord, l'employeur décide seul des établissements distincts.

–Cette faculté laissée à l'employeur (tempérée par la possibilité de contester sa décision), est porteuse de risques supplémentaires de dégradation du nombre d'élus. Celui-ci tend en effet à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît ; l'employeur a donc intérêt à limiter le nombre d'établissements, pour rendre l'effectif de référence le plus élevé possible.

Priorité de négociation : nombre d'élus ou crédit d'heures ?

Débat sur la priorité de négociation :

Nombre d'élus ou crédit d'heures ?



Les
arguments
pour ?



Les
arguments
pour ?

Arguments et points d'appui pour négocier le nombre d'élus ou le crédit d'heures

• Les points d'appui :

– **Art. L2314-7** : le nombre d'élus peut être augmenté par le protocole préélectoral.

– **L2315-1** : « Les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des **unités dispersées** ».

– **L2314-15** : « Des dispositions sont prises [...] pour **faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés** ».

– Une véritable représentation du personnel impose un **maillage au plus près du terrain**, tout particulièrement pour la santé-sécurité.

Une arme dans la négociation : le vote de motions

• Pour soutenir leur demande, les élus voteront une motion inspirée du modèle ci-dessous (vote à renouveler après tout accident illustrant la nécessité de disposer de davantage de représentants du personnel - ou d'heures).

Modèle de motion à voter lorsque le CSE est sous-dimensionné par l'employeur

Les élus du personnel **constatent** que l'entreprise est régulièrement confrontée à :

- Des accidents du travail graves [*se référer aux documents disponibles*].
- Des incidents répétés [*à préciser : crises de larmes, dépressions, violences verbales, etc.*] révélant la présence de RPS dans plusieurs services [*à préciser*].
- Une augmentation des arrêts-maladies, notamment due à des surmenages et des débordements horaires [*à préciser*].

Par ailleurs, les élus ont déjà souligné les insuffisances de la politique de prévention des risques de l'entreprise [*à préciser les circonstances : examen du DUER ou autres*].

Dans ces conditions, ils **exigent** que la direction respecte son obligation de protection de la santé des travailleurs, qu'elle mette en œuvre une véritable politique de prévention et qu'elle dote le CSE d'un nombre suffisant de représentants du personnel [*ou d'heures*], afin qu'ils disposent des moyens d'exercer leurs missions. Sur ce dernier point, en s'en tenant au minimum légal, la direction ne tient absolument pas compte des risques professionnels propres à notre entreprise.

Un double de la présente motion est envoyée, pour information, à l'inspecteur du travail, au médecin du travail et à la CRAMIF.

CSE : des moyens de fonctionnement en diminution

• Les moyens des élus diminuent pour 2 raisons :

- Le budget de fonctionnement du CSE finance dorénavant l'intégralité des besoins du domaine santé-sécurité, alors qu'ils sont à charge de l'employeur dans un CHSCT.
- Désormais, il doit également cofinancer un bon nombre d'expertises :

Financement des expertises du CSE (article L2315-80)	
Financement 100 % employeur	Cofinancement (20 % CSE)
<ul style="list-style-type: none">• Risques graves• Licenciement collectif économique• Politique sociale de l'entreprise• Situation économique et financière	<p>Sont notamment concernés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Expertise pour projet important• Droit d'alerte économique• Nouvelles technologies

• Les ordonnances introduisent une entorse au principe de séparation des budgets (fonctionnement et ASC) :

- En fin d'année, une partie de l'excédent éventuel du budget de fonctionnement peut financer les ASC (article L2315-61).
- NB : un CSE ne peut faire financer par l'entreprise l'intégralité du coût d'une expertise légale, lorsque le budget de fonctionnement est insuffisant, que s'il n'a pas transféré d'excédent de fonctionnement au budget ASC au cours des 3 années précédentes (article L2315-80).

**Olivier
Sévéon**

CSE ET CHSCT
**LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ,
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

C- Les négociations : points pratiques

Les différents types de négociations et leur chronologie (1/2)

- La négociation sur le découpage en établissements distincts interviendra en premier, car elle conditionne le protocole d'accord préélectoral.

Les deux premiers accords à négocier		
	Établissements distincts (L2313-2 à -5)	Protocole d'accord préélectoral (PAP)
Négociateurs et règles de validité de l'accord	<p>Négociateurs : OSR^[1].</p> <p>Validité : OSR^[1] majoritaires (plus de 50% des suffrages exprimés^[3]). Pas de référendum possible.</p> <p>Absence d'accord : l'employeur décide seul.</p>	<p>Négociateurs : toutes les OS^[2] de l'entreprise (représentatives ou non) et les OS représentatives nationalement mais non présentes dans l'entreprise.</p> <p>Validité : double majorité, en nombre d'OS participant à la négociation + OSR majoritaires (L2314-6).</p>
Contenu de la négociation	<p>Nombre et périmètre des établissements distincts.</p> <p>Représentants de proximité (L2313-7)^[4].</p> <p>Modalités de mise en place des commissions SSCT (L2315-41)^[4].</p>	<p>Composition des collèges, organisation du scrutin, etc.</p> <p>Trois mandats successifs : de 50 à 300 salariés le PAP peut augmenter ce nombre (L2314-33).</p> <p>Possibilité d'accroître le nombre d'élus et le crédit d'heures.</p> <p>Article L2314-7 : voir ci-après.</p>
Précisions	<p>Cette négociation est désormais déconnectée du PAP.</p>	<p>Signature du PAP : 2 mois avant le 1^{er} tour.</p> <p>Le PAP n'est valable que pour une élection.</p>

[1] OSR : organisations syndicales représentatives. [2] OS : organisations syndicales. [3] Majorité calculée à partir des seuls suffrages obtenus par les OSR. [4] La négociation peut être séparée de celle sur les établissements distincts, mais doit respecter les mêmes règles de validité.

Les différents types de négociations et leur chronologie (2/2)

•Le protocole d'accord préélectoral :

- Il offre l'opportunité d'accroître le nombre d'élus.
- Article L2314-7 : il peut modifier le nombre de sièges, ou le volume des heures individuelles de délégation, « dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui prévu légalement au regard de l'effectif de l'entreprise ».
- Inconvénient : il n'est valable que pour une élection. Selon les thèmes, les négociateurs peuvent donc avoir intérêt à conclure un accord distinct, à durée indéterminée.

•Accords sur le fonctionnement du CSE (notamment articles L2312-19 [consultations récurrentes] et L2312-55 [consultations ponctuelles]):

- Ils peuvent être conclus avant ou après les élections professionnelles : les points à négocier sont précisés ci-après.
- Le règlement intérieur du CSE pourra éventuellement compléter ce qui a été négocié sur le fonctionnement et les moyens du CSE.

La plateforme de négociation des DS (1/2)

•Attention :

–Les **accords relatifs aux anciennes IRP deviennent caducs** à compter du premier tour des élections au CSE. Tous les acquis antérieurs doivent donc être renégociés. En revanche, les accords sur le droit syndical restent applicables.

–Des accords peuvent être « **mixtes** » (c'est-à-dire porter à la fois sur les thèmes du PAP, de l'accord sur les établissements distincts et du fonctionnement ou moyens du CSE) : ils sont conformes, dès lors que les conditions de validité propre à chaque thème sont respectées.

•Les DS doivent aborder les négociations avec leurs propositions propres (posture offensive) :

–En particulier, il devient possible de **remettre en cause** les limitations aux consultations récurrentes imposées par la **loi Rebsamen de 2015**.

–Le tableau qui suit ne constitue pas un modèle et n'est pas exhaustif : son unique but est d'inciter à dresser un inventaire des concessions à négocier et à obliger l'employeur à apporter des réponses motivées sur chacun des points invoqués.

La plateforme de négociation des DS (2/2)

Plateforme de négociation : liste non exhaustive de thèmes

- Droit des **suppléants** à assister à toutes les réunions du CSE, comme les titulaires.
- Augmentation du **nombre d'élus** et/ou du **crédit d'heures**.
- Critères « CHSCT » pour le nombre d'**établissements distincts** (cf. agir au plus près du terrain).
- Création de **représentants de proximité**, avec un maillage calqué sur celui des DP.
- Financement de la **formation des représentants de proximité et des DS** par l'entreprise (et non par le budget de fonctionnement du CSE).
- Financement à 100 % par l'entreprise de toutes les **expertises légales** du CSE.
- Financement par l'entreprise de **formations dédiées à certains thèmes**. Ex. : RPS (2 jours par stagiaire), arbre des causes (2 jours), risques particuliers à l'entreprise, etc.
- **Commission SSCT** - À négocier uniquement si la direction est ouverte à la prévention (voir ci-après) : nombre de membres, attributions, supplément d'heures, périodicité des réunions, formations spécifiques.
- Retour à une **consultation séparée pour le bilan social**, en respectant le calendrier d'origine.
- Augmentation du **nombre de réunions** (attention au dilemme explicité ci-après).
- Temps consacré aux **réunions préparatoires** hors crédit d'heures pour les titulaires, et à la charge de l'entreprise pour les suppléants.
- Temps consacré aux **inspections** : hors crédit d'heures pour les titulaires, et à la charge de l'entreprise pour les suppléants.
- **Budget de fonctionnement** du CSE :
 - Besoins du CSE entièrement à la charge de l'entreprise pour les prérogatives santé-sécurité .
 - Interdiction de tout reversement au budget ASC.
- Pas de **visioconférence**, sauf situation d'urgence.

Règlement intérieur et négociation des accords d'entreprise

•Le règlement intérieur du CSE peut être un moyen de compléter les négociations d'entreprise prévues par les ordonnances, voire de les désencombrer*.

•L'exemple du bilan social :

–Il s'agissait initialement d'un document unique auquel les élus s'étaient familiarisés et dont la cohérence pouvait être vérifiée par des recoupements. Aujourd'hui, il peut être ventilé dans les diverses rubriques de la BDES, ce qui complique la tâche du comité.

–Un article du règlement intérieur peut prévoir le maintien du format traditionnel unique du bilan social. La direction peut difficilement s'y opposer puisqu'il ne génère aucun coût supplémentaire et facilite au contraire son travail.

–Rappel : les ordonnances permettent de négocier une consultation spécifique sur le bilan social, avec son calendrier traditionnel (15 avril au plus tard [15 juin pour le CSE central ou le CCE]).

Rappel : le règlement intérieur du CSE est entièrement sous contrôle des élus, mais il « ne peut avoir pour effet d'alourdir les obligations que la loi met à la charge de l'employeur » (sauf s'il l'accepte).

Les sujets à ne pas négocier

- non exhaustif (1/2)

• Les négociations seront chronophages :

- Il est donc important de connaître celles à écarter a priori.
- Il faut en particulier s'abstenir de négocier quand cela pourrait conduire à amoindrir les prérogatives du comité, alors que les dispositions supplétives (qui s'appliquent en l'absence d'accord) sont satisfaisantes.

□ Négociation relative aux 3 consultations récurrentes (article L2312-19) : ne pas négocier la périodicité, les informations et un éventuel avis unique.

À noter qu'en matière d'informations, les articles supplétifs suivants sont identiques à ceux qui existaient avant les ordonnances :

- Consultation sur la situation économique et financière : articles L2312-25, R2312-16 (moins de 300 salariés) et R2312-17 (300 salariés et plus).
- Consultation sur la politique sociale : articles L2312-26 à L2312-35, R2312-18, R2312-19 (moins de 300 salariés) et R2312-20 (300 salariés et plus).
- BDES : articles R2312-8 (- de 300 salariés) et R2312-9 (300 salariés et plus).

□ Négociation sur le nombre d'expertises relatives aux 3 consultations récurrentes (article L2315-79) : cette négociation sera refusée car son unique objet de restreindre le droit à expertise.

Les sujets à ne pas négocier

- non exhaustif (2/2)

□ **Négociation d'un accord de groupe :**

De tels accords ne sont pas souhaitables : ils conduisent à une centralisation des débats et à un éloignement du terrain.

Les ordonnances prévoient que le Comité de groupe puisse être l'instance consultée sur :

- Les orientations stratégiques (article L2312-20).
- Un projet émanant du groupe (article L2312-56).

□ **Un dilemme = la négociation sur le nombre de réunion :**

Bien qu'il diminue fortement avec le CSE, il n'est pas forcément opportun de négocier le nombre de réunions :

- **Des réunions extraordinaires sont possibles :**

- o À la demande de la majorité des élus pour les sujets économiques et sociaux
- o À la demande motivée de deux élus, titulaires ou suppléants (article L2315-27).

- L'article L2315-27 précise que le CSE est réuni « plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers ».

- **C'est l'employeur qui a intérêt à désengorger l'ordre du jour des réunions, faute de quoi elles seront interminables.** Les élus ont sur ce plan un moyen de pression dont ils ne doivent pas se priver (en particulier pour obtenir des représentants de proximité).

Olivier
Sévéon



D- Zooms :

- Commission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail)**
- Représentants de proximité**

Commission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) du CSE (1/3)



Nouvel article L2315-36 du code du travail :

« Une commission SSCT est créée au sein du CSE dans :

1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L4521-1 et suivants (cf. établissements nucléaires et Seveso) ».

Nouvel article L2315-38 du code du travail :

« 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 »

Commission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) du CSE (2/3)

• **Contrairement aux apparences, les ordonnances ne fusionnent pas les anciennes IRP :**

– La commission SSCT est pour le Medef un moyen de **circonscrire les enjeux de santé au travail à quelques individus** et d'éviter que l'intégralité du CSE ne s'en empare.

Fonctionnement et prérogatives de la commission SSCT :

- **Obligation** : entreprises ou établissements de plus de 300 salariés et dans celles de moins de 300 salariés si installations nucléaires ou Seveso.
- **Composition** : au minimum 3 membres du CSE (titulaires ou suppléants), dont 1 cadre.
- **Autres modalités de fonctionnement et prérogatives** : négociées par accord d'entreprise (et à défaut d'accord, dans le règlement intérieur du CSE).

– **Les marges de manœuvre de la commission SSCT sont faibles :**

- o Ni personnalité civile (impossibilité d'ester en justice), ni pouvoir délibératif.
- o L'employeur la contrôle étroitement : il la préside* et peut s'y faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a d'élus titulaires, sans que la loi précise qu'ils n'ont pas le droit de voter.

*Jusqu'à présent une commission ne pouvait être présidée par l'employeur, vu que sa fonction officielle est de faciliter le travail des élus.

Commission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) du CSE (3/3)

• **La commission SSCT peut difficilement agir** : ses membres doivent d'abord se mettre d'accord entre eux (avec possiblement des obstructions des représentants de l'employeur), puis ensuite convaincre les titulaires du CSE.

• **Les atouts de la commission SSCT sont marginaux** :

– Son temps de réunion n'est pas imputé sur le crédit d'heures et elle offre l'opportunité de faire jouer un rôle aux suppléants.

– Ce qui pourrait être obtenu par négociation (ex : heures de délégation) pourrait aussi bien l'être au niveau du CSE lui-même.



– **Rappel** : tous les membres du CSE seront formés aux thèmes santé (et pas seulement ceux de la commission comme annoncé initialement).

En conclusion...

Lorsque la commission SSCT est obligatoire : selon l'article L2315-38, « elle se voit confier tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail »*. Les élus ont intérêt à ne lui confier qu'un minimum de prérogatives, sauf si l'employeur est loyal et réellement soucieux de prévention.

Autres cas : il n'est pas souhaitable de revendiquer la création d'une commission SSCT, sauf si l'employeur est réellement ouvert à la prévention.

*Cette rédaction laisse supposer que la commission ne peut être une coquille vide. Ceci est toutefois démenti par l'article L2315-39 (« **Lorsque l'accord confie** des attributions du CSE à la commission... »).

Règlement intérieur du CSE et commission SSCT

• **Articles L2315-41 et L2315-44 / En l'absence d'accord sur le fonctionnement de la commission SSCT, le règlement intérieur du CSE est chargé de définir :**

- Le nombre des membres de la commission.
- Les prérogatives qui lui sont confiées par le CSE.
- Ses modalités de fonctionnement et les moyens alloués (notamment crédit d'heures).
- Les formations spécifiques correspondant aux risques particuliers à l'entreprise.

• **Ce pouvoir donné au règlement intérieur doit être relativisé :** il ne peut imposer à l'employeur des charges supplémentaires sans son accord (jurisprudence). **Les élus auront donc à négocier :**

- D'un côté l'article L2315-44 leur donne un pouvoir réel, via le règlement intérieur (sinon cet article serait totalement inopérant).
- De l'autre les chefs d'entreprise ne manqueront pas d'invoquer cette jurisprudence pour contenir leurs exigences.

Malgré les ordonnances, l'employeur reste responsable de la santé de ses salariés

• Les ordonnances modifient à la marge les articles relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Exemples :

- Elles éliminent les termes « hygiène » et « pénibilité ».
- Elles « oublient » de préciser que les élus ont pour missions de contribuer « à la prévention, à la protection de la santé des travailleurs », ainsi qu'à « l'amélioration des conditions de travail » (CHSCT = article L4612-1).
- Elles « oublient » de mentionner que les élus ont pour mission de veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales (point 3 de article L4612-2).

• Malgré cela, la loi reste structurée autour d'une affirmation première : l'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés. À ce titre, il est soumis à des obligations rigoureuses. Une des missions des représentants du personnel reste de veiller à ce qu'il les respecte.

Le **droit européen** confirme que la santé des travailleurs ne peut être mise en balance avec les objectifs financiers de l'employeur : « ***L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations économiques*** » (préambule de la directive-cadre européenne du 12/6/1989).

Contre les ordonnances Macron en veillant à ce que l'employeur respecte ses obligations (1/5)

• Les obligations de l'employeur restent inchangées :

- Comme tout citoyen, l'employeur ne peut mettre en danger autrui !
- Ces obligations sont issues de directives européennes et ne peuvent donc être remises en cause, sous peine d'une sanction de Bruxelles.

Les obligations légales de l'employeur :
articles
L4111-1 à R4163-8 du
Code du travail

Les principaux articles

Après les ordonnances Macron, les élus continuent à veiller au respect par l'employeur de ses obligations légales

Mesures à prendre / sécurité	L4121-1
Les 9 principes généraux de prévention	L4121-2
Obligation d'évaluer les risques	L4121-3
Le Document Unique Evaluation Risques	R4121-1
Obligation d'informer les travailleurs	L4141-1
Obligation de former à la sécurité	L4141-2
Formation à la sécurité = à charge de l'employeur	L4141-4
Formation: à l'embauche + quand nécessaire	R4141-2
Formation à la sécurité = temps de travail.	R4141-5
Obligation après AT grave	R4141-8
Obligation si modification de poste	R4141-15
Formation renforcée pour les CDD	L4142-2
Installations classées: formation étendue	L4142-3
Consultation des IRP sur formation à la sécurité	L4143-1
Femmes maternité: interdictions certains travaux	L4152-1
Jeunes: interdictions certains travaux	L4153-8
Précaires: interdictions de certains travaux	L4154-1

Les représentants de proximité

- Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité (article L2313-7).
- L'accord doit être précis et complet, car le Code du travail ne prévoit aucune disposition supplétive.
- L'accord doit indiquer :
 - Les modalités de leur désignation: **ils ne sont pas forcément membres du CSE**, ce qui peut permettre d'élargir le collectif des représentants du personnel.
 - Leurs attributions : **le point 2 de l'article L2313-7 mentionne leur rôle en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.** L'accord d'entreprise devra en tenir compte pour définir leurs prérogatives.
 - Leur nombre et leur crédit d'heures de délégation.
- **Les représentants de proximité sont un moyen de contrebalancer la diminution du nombre d'élus du CSE.**

Ils peuvent être dotés d'heures de délégations spécifiques (qui s'ajoutent aux heures mensuelles prévues des titulaires du CSE).

Les représentants de proximité (fiche pratique)

Article L2313-7 - Un accord d'entreprise peut prévoir des représentants de proximité et définir :

- Leur nombre et leur crédit d'heures de délégation.
- Leurs attributions, « notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ».
- Les modalités de leur désignation, sachant qu'ils sont **membres du CSE ou désigné par lui**.

Objectifs :

- Obtenir des représentants de proximité pour remplacer (à l'identique) les anciens DP, y compris dans leur fonction supplétives des CHSCT locaux.
- Choisir les représentants de proximité **en dehors du CSE**, afin d'élargir le collectif de travail des élus.

Arguments en faveur des représentants de proximité :

- En leur absence, les **réunions du CSE** seront surchargées par des questions du type DP... et il faudra effectivement les surcharger tant que l'employeur n'aura pas donné satisfaction.
- Des représentants de proximité pourraient être à décharge de l'employeur **si sa responsabilité est engagée lors d'un accident du travail**.
- Rappels / Salariés « travaillant en équipes successives ou isolés », ou « exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées » : s'appuyer sur les **articles L2314-15 et L2315-1** qui stipulent que l'employeur doit tenir compte de ces cas particuliers.