

## LE CSE : ACTEURS ET ACTIONS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

# Des instances séparées à l'instance unique : quelle place pour la santé au travail ?

Par Catherine BARTHEL-FUENTES, Maître de conférences associé,  
Université de Strasbourg

### PLAN

#### I. Les attributions en matière de santé au sein de l'instance unique

A. Les attributions CSE/CSSCT en matière de santé-sécurité au travail : le dispositif légal

B. Le nouveau visage du droit à l'information-consultation

#### II. Perspectives d'une meilleure prise en compte des questions de santé au travail

A. Les aménagements conventionnels en faveur de la santé au travail

B. Capacité d'action propre au CSE

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 10 salariés se sont en principe dotées d'un comité social économique en lieu et place des délégués du personnel, des comités d'entreprise, des délégations uniques du personnel et des CHSCT.**

**C'est la nouvelle configuration de la représentation du personnel issue de l'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.**

**Cette réforme avait été amorcée il y a déjà plusieurs années, dès 1993 avec les premières délégations uniques du personnel, puis en 2005 avec la loi Rebsamen.**

**Si nous reprenons les arguments en faveur de cette fusion des institutions représentatives du personnel, on relèvera essentiellement qu'il s'agissait de mettre fin aux difficultés liées au recoupement des compétences DP/CE/CHSCT.**

**Exit les effets contre performants « du mille-feuille » et la concurrence des attributions ; exit aussi la possibilité de conserver des instances séparées, la fusion est obligatoire quelles que soient les configurations des entreprises.**

**Notre propos sera centré sur la place de la santé au travail au sein de la représentation du personnel (I). À partir du bilan et des retours d'expériences dont nous disposons, il sera intéressant d'envisager les perspectives d'évolution qui permettraient une prise en compte effective de la santé au travail (II).**

## I. Les attributions en matière de santé au sein de l'instance unique

Pour le gouvernement, la fusion des institutions représentatives du personnel a été motivée par la nécessité de mettre fin au « mille-feuille à la française » et plus globalement pour permettre la simplification de l'architecture de la représentation pour gagner en efficacité avec une appréhension plus globale des sujets.

Une instance unifiée serait donc une instance plus adaptée, comme l'énonce le rapport au président de la République relatif aux ordonnances : le CSE aura « tous les leviers en main pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés, et

*plus largement pour peser dans la bonne marche de l'entreprise. À titre d'exemple, les principales causes du mal-être au travail sont souvent à rechercher dans des logiques d'organisation et de management qui relèvent d'enjeux bien plus larges de performance, voire de stratégie de l'entreprise. Aujourd'hui, le CHSCT traite des problèmes d'un salarié souffrant de mal-être, sans nécessairement pouvoir le resituer dans un cadre plus général. Aucune solution durable ne peut dès lors être apportée, car les causes du mal-être ne sont pas identifiées. Demain, grâce à la fusion des instances, qui conservent compétences et droits à expertise, une telle approche globale sera la norme (1) ».*

(1) Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Pour certains spécialistes, dont François Cochet (2), « les ordonnances Macron bouleversent les modalités du dialogue social sur les questions de santé au travail. La disparition des CHSCT fait-elle courir un “danger grave et imminent” à la santé au travail ? La réponse dépendra beaucoup de ce que les acteurs du dialogue social arriveront à construire, dans les contextes infiniment variés de chaque entreprise ».

Effectivement les institutions représentatives d’hier obéissaient à un modèle. Celles de demain seront ce que leurs acteurs en feront.

Afin de mesurer les incidences de la fusion des institutions représentatives sur la santé au travail nous nous attacherons à présenter les attributions des CSE en fonction des effectifs telles qu’elles sont définies dans le cadre légal (A) avant d’envisager l’évolution de droit à l’information-consultation (B).

## A. Les attributions CSE/CSSCT en matière de santé-sécurité au travail : le dispositif légal

Ces attributions varient selon l’effectif de l’entreprise (1.). Les conséquences de cette réforme contribuent-elles à un appauvrissement de la santé au travail ou au contraire permettent-elles une meilleure prise en compte de cette dimension (2.) ?

### 1. Variation des attributions et seuils d’effectifs

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l’employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux thèmes suivants (3) : les salaires, l’application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, l’application des conventions et les accords collectifs de travail.

En matière de santé au travail, la délégation du personnel au 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.

La délégation du personnel dispose d’un droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique et l’environnement.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions

de travail, les attributions du CSE se déclinent en trois volets.

Il « 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 du Code du travail.

Il « 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 ».

Enfin, il 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. Le refus de l’employeur est motivé ».

Pour exercer ses prérogatives, le CSE formule, à son initiative, et à la demande de l’employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail..., il peut exercer son droit d’alerte en cas de danger grave et imminent (4).

Pour ce faire, le CSE procède à intervalles réguliers, à des inspections et des enquêtes en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et 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. Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l’entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

**C’est seulement à partir du seuil de 300 salariés** que la mise en place d’une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire. Quelles sont alors les attributions qui lui sont confiées ?

Les règles d’ordre public (5) donnent compétence au CSE pour confier à la CSSCT, par délégation, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Le législateur a souhaité favoriser la négociation collective. C’est ainsi que certains accords collectifs prévoient soit que la CSSCT sera compétente pour l’ensemble des questions de santé, sécurité, et d’autres accords, plus en marge, prévoient une délégation partielle et ciblée.

(2) F. Cochet, H. Lanouzière, I. Odoul-Asorey, « La fusion des IRP portee atteinte à leur capacité d’intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691.

(3) C. trav., art. L. 2312-5.

(4) Selon les articles L. 2312-8, L. 2312-9, L. 2312-11, L. 2312-12, L. 2312-13, R. 2312-4 du Code du travail.

(5) C. trav., art. L. 2315-38.

Comme le précise Benjamin Dabosville (6), si on s'en tient à une lecture littérale de l'article L. 2315-38 du Code du travail, il revient à chaque CSE de décider de l'ampleur des missions qu'il confiera aux CSSCT.

En réalité ces contours ont souvent déjà été fixés par voie d'accord comme le prévoit l'article L. 2315-42 du Code du travail. Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical, qu'un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41 du Code du travail. À défaut d'accord avec le CSE, c'est le règlement intérieur du CSE qui pourra traiter ce point.

## 2. Appauvrissement ou enrichissement de la place de la santé au travail ?

Quelle analyse peut-on faire des attributions issues du cadre légal et de l'articulation entre CSE et CSSCT ? Pour le professeur Pierre-Yves Verkindt (7), c'est une régression : « le passage d'un seuil de 50 salariés à un seuil de 300 est déjà significatif. Mais même lorsqu'elle existera, il sera rigoureusement impossible de voir dans la CSSCT, un CHSCT miniaturisé. Elle n'est clairement plus une instance de représentation mais une structure que l'on pourrait qualifier de technique, sans autonomie, sans pouvoirs propres et pour tout dire sans véritable capacité d'action ». En effet, dépourvue de la personnalité morale, du droit à consultation, et du droit à expertise, les attributions de la CSSCT semblent peu propices à une prise en compte effective des problématiques liées à la santé.

**De plus, certaines attributions sont tombées aux oubliettes, pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, exit la promotion de la prévention des risques professionnels, l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité, la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, la mission de veille consistant à vérifier le bon respect par l'employeur des dispositions légales et réglementaires, enfin l'hygiène n'est plus mentionnée.

Cela ne signifie pas que l'employeur est dispensé de son obligation de sécurité ; néanmoins pour exercer les prérogatives susvisées, qui ne sont plus explicitement prévues, les élus devront s'appuyer sur

les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, pour en quelque sorte, restaurer les prérogatives qui ne lui sont plus directement dévolues et s'assurer que l'employeur respecte les principes généraux de prévention.

Au-delà du risque de dilution des compétences, il s'agit aussi d'une limitation à l'avenir des opportunités de débats et d'échanges en matière de santé au travail.

Sans compter les inconvénients liés à l'hypercentralisation, « l'organisation du CSE, en l'absence d'accord, porte le risque de voir les questions liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, traitées de façon trop distante par un CSE établi au périmètre d'un établissement unique, dont le nombre de membres réduit au minimum légal ne sera peut-être pas en mesure de consacrer le temps et l'expertise nécessaires à ces questions. La santé et la sécurité procèdent fondamentalement d'une démarche de prévention supposant que les difficultés rencontrées sur le terrain soient remontées pour être anticipées (8) ».

L'absence de prise en compte de la proximité n'est pas favorable à la prise en compte des réelles préoccupations en matière de santé ; à moins que des dispositions conventionnelles ne viennent corriger cette hypercentralisation.

Avant d'envisager cet aspect dans les perspectives d'évolution de la représentation du personnel, il s'agit d'axer la réflexion sur le corollaire des attributions du CSE, à savoir, le droit à l'information-consultation de l'instance.

## B. Le nouveau visage du droit à l'information-consultation

L'étude de ce droit à l'information-consultation permettra de vérifier la place réelle que peut occuper le CSE : associé, partenaire ou institution garante des droits des salariés et socle du contre-pouvoir à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ou simple chambre d'enregistrement ?

### 1. L'évolution de ce droit au fil des réformes

Les attributions générales du CSE, comme anciennement le comité d'entreprise, concernent l'expression collective des salariés et la marche générale de l'entreprise.

(6) B. Dabosville, « Les commissions du comité social économique », *Lettre d'information du site du Dialogue social* (Institut du travail de Strasbourg), n° 119, juillet-août 2019.

(7) P.-Y. Verkindt, « La bête est morte. À propos de la commission santé, sécurité et conditions de travail », *SSL supplément*, n° 1790, 13 novembre 2017.

(8) A. Cormier-Le Goff, « La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », *SSL*, 1 février 2019.

Il a en effet pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, et aux techniques de production.

**À ce titre, le CSE est informé et consulté sur** toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (9) notamment :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies ;
- l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Au préalable, il est nécessaire de préciser ce que recouvrent ces notions et le sens de ce pilier fondamental à disposition du CSE.

La notion d'information suppose que le CSE dispose de données nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment être garant des intérêts des salariés dans les décisions que l'employeur pourrait prendre en matière d'organisation de gestion, de marche générale de l'entreprise et notamment en matière d'aménagements importants modifiant les conditions de travail.

L'information délivrée doit permettre au CSE d'exercer ses prérogatives. Pour ce faire, il doit être destinataire d'éléments d'explication pour disposer d'informations utiles et pertinentes lui permettant de rendre un avis motivé, argumenté.

En effet, pour que le CSE exerce utilement sa compétence, il doit disposer de moyens en termes d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant lui permettant de formuler des observations et obtenir la réponse motivée de l'employeur avant de se prononcer par la voix de l'avis. L'information doit être préalable à la consultation et cette dernière doit être préalable à la décision de l'employeur, à défaut le droit à l'information-consultation est une coquille vide.

La consultation ponctuelle sur les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de travail représente pour le CSE l'opportunité de

débattre sur les questions de santé au travail en sus de la consultation récurrente sur la politique sociale.

Ce droit à l'information-consultation n'intime pas au CSE de se prononcer en faveur ou en défaveur d'un projet de l'employeur en tant que tel, mais de se prononcer sur les répercussions que peuvent avoir ce projet notamment sur les conditions de travail, l'organisation du travail. C'est le sens de l'avis du CSE que de permettre aux salariés d'avoir une vision transversale des conséquences d'un projet, vision non restreinte aux seuls intérêts individuels.

Ce droit à l'information-consultation a-t-il perdu son sens au fil des réformes ?

## **2. Un droit à l'information-consultation réduit à une peau de chagrin**

Sans nul doute il a été profondément modifié par l'ANI de juin 2013 et par la loi de sécurisation. Si les décisions de l'employeur doivent être précédées de la consultation du CSE, la procédure en elle-même et son efficience ont été affaiblies par l'instauration de délais préfix. Plus encore la possibilité ouverte, depuis l'ordonnance sur la fusion, aux partenaires sociaux de négocier des délais de consultation très courts en faisant disparaître le délai minimum de quinze jours, laisse à penser que peu de valeur ajoutée est accordée à l'avis motivé du CSE.

De fait non seulement les élus ne peuvent plus bloquer la prise de décision de l'employeur en refusant de rendre leur avis mais de surcroît, à l'issue du délai imparti qui peut être très court, le CSE sera réputé avoir été consulté et en l'absence d'avis il sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Pour autant comment contraindre une personne morale à dire non, alors qu'elle ne souhaite pas se prononcer, quel est le sens de cet avis négatif : à quoi le CSE dit-il non ? Un tel avis négatif se résume à une feuille blanche et dédouane l'employeur d'informer le CSE sur les suites données à cet avis car concrètement l'avis est vide.

Soulignons que si le CSE devait rendre un avis pour ou contre le projet de l'employeur cela mettrait régulièrement le CSE en porte-à-faux vis-à-vis des salariés alors qu'il n'est pas décisionnaire.

Il n'est pas investi d'une mission de chambre d'enregistrement, au contraire sa mission consiste à éclairer les salariés sur les incidences des projets et leur permettre d'obtenir des garanties de la part des dirigeants.

(9) C. trav., art. L. 2312-8.

De surcroît les modifications intervenues sur le droit à expertise, notamment en cas de projets d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, ne permettent pas une prise en compte efficiente des questions de santé au travail. La prise en charge à 20 % de l'expertise rendue obligatoire pour le CSE, ne favorise pas le recours à expert. Pourtant dans cette hypothèse, l'expert est une personne-ressource plus qu'indispensable apportant une vision transversale

des questions de santé mais aussi des liens entre l'économique et le social.

Vérifions si des dispositions conventionnelles pourraient en disposer autrement. De plus, les accords CSE portant sur l'articulation CSE-CSSCT et sur la délégation de compétences en santé au travail aux représentants de proximité contribuent-ils à gommer l'hypercentralisation et la dilution des questions de santé ?

## II. Perspectives d'une meilleure prise en compte des questions de santé au travail

À l'heure où le bilan de l'ordonnance Macron sur la fusion n'est pas clôturé, force est de constater que les risques d'appauvrissement en matière de santé au travail sont réels. Aussi interrogeons-nous sur les aménagements conventionnels qui pourraient permettre d'amoinrir ce risque, voire d'accentuer la prise en compte de la santé au travail (A). Quelles propositions peuvent être faites pour renforcer l'efficacité de l'action du CSE en matière de santé au travail (B) ?

### A. Les aménagements conventionnels en faveur de la santé au travail

En préalable, précisons qu'en lien direct avec l'**information-consultation** et pour ne pas être enfermé dans des délais trop courts qui paraissent irréalistes et rendent inutile l'avis du CSE, il est possible de négocier, dans le cadre d'un accord, des modalités de consultation différentes. Un tel accord pourrait permettre une consultation par étapes, au fur et à mesure des étapes d'une réorganisation par exemple, avec des points réguliers sur la situation réelle vécue ou projetée pour les salariés.

Ce recours aux dispositions conventionnelles pour assurer l'effectivité du droit à consultation devrait être favorisé à l'avenir, à défaut d'accord, il s'agirait d'intégrer de telles dispositions dans le règlement intérieur du CSE.

**Concernant l'articulation CSE-CSSCT**, comment gommer les inconvénients de la délégation totale ou floue ? Comment arriver à penser instance unique tout en privilégiant les opportunités de collaboration avec la CSSCT ?

« La CSSCT 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 (10). » 82 % des accords étudiés par l'Université de Montpellier pour la Direction générale du travail délèguent la totalité des prérogatives, sans nécessairement les lister. L'objet des réunions de la CSSCT est rarement précisé. Les accords oscillent entre la préparation des réunions du CSE consacrées à la santé-sécurité et l'exercice des attributions en la matière. La préparation des réunions du CSE est en tout point une nouvelle fonction. Le CHSCT travaillait en son nom. Désormais la CSSCT doit fonctionner selon un principe de commission, préparant en amont certains thèmes, certaines réflexions ou délibérations. Quand il existe une CSSCT, l'articulation avec le CSE doit être appréhendée du point de vue de la coordination et de la division du travail. Mais la question porte une nouvelle fois sur le fonctionnement concret de cette commission et son articulation avec le CSE. Au-delà de ces aspects quantitatifs, c'est l'organisation des missions et des tâches qui semble primordiale. « *Comment organiser au mieux le travail des élus pour conserver le "pouvoir" et les "possibilités d'action" qui étaient identifiées avec le CHSCT (11) ?* »

Cette analyse proposée par le rapport nous semble très pertinente. Il s'agit aujourd'hui de réinventer la façon dont vont pouvoir s'exercer les prérogatives en matière de santé et faire en sorte que ne prennent pas les seules préoccupations économiques. Concrètement cela va concerner le fonctionnement entre CSE et CSSCT mais aussi l'interaction avec les représentants de proximité. Se cantonner à une analyse exclusive sur l'évolution des attributions serait une erreur. Il faut privilégier une analyse pragmatique : comment ces attributions peuvent être exercées et ce que cela suppose en termes d'adaptation dans le travail d'organisation des représentants.

(10) C. trav., art. L. 2315-38.

(11) Pôle recherche et études de l'ORSEU et cabinet Amnyos, « Appropriation et mise en œuvre des ordonnances du

22 septembre 2017 réformant le droit du travail - Étude de terrain qualitative », Rapport pour la DARES à la demande du Comité d'évaluation des ordonnances.

Il serait judicieux que dans l'articulation des missions CSE-CSSCT, les accords, ou à défaut le règlement intérieur du CSE, aménagent de façon pragmatique l'articulation, afin que le CSE ne soit pas écarté des questions de santé. Certaines directions sont tentées de réduire les questions de santé à l'ordre du jour du CSE car elles sont traitées en CSSCT. Sur ces pratiques un point de vigilance s'impose : il serait surprenant qu'une CSSCT sans personnalité morale décide seule avec la direction des aspects santé, et on peut aussi s'interroger sur l'absence de procès-verbal prévu par les textes pour la CSSCT.

Autant de points qui doivent être aménagés pour rendre effectif l'exercice des attributions en matière de santé. Il pourrait être prévu que les débats tenus en CSSCT soient présentés en CSE pour être ou non entérinés, et de fait, être au procès-verbal du CSE.

À ce stade, envisageons **le rôle des représentants de proximité (RP)** dans cette logique de délégation pour favoriser une représentation au plus près des situations de travail qui favorise la prise en compte de la santé au travail. La loi précise que les missions des représentants de proximité seront fixées par voie conventionnelle, une grande liberté est laissée aux négociateurs.

Les RP seront relais pour les membres du CSE qui peuvent leur déléguer certaines missions. Ces dernières ne sont pas toujours bien définies.

La loi introduit un nouvel acteur le RP, les accords introduisent aussi « des délégués de proximité », « des référents à la CSSCT » avec des variantes par rapport au statut des acteurs, seuls les représentants de proximité bénéficient pour autant de la protection des salariés mandatés.

L'analyse non exhaustive de différents accords (12) permet de faire un tour d'horizon des différentes prérogatives conférées.

Dans l'accord **PSA**, les représentants de proximité seront « *les interlocuteurs privilégiés des membres du CSE pour les assister dans l'exercice de leur mission notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail* », le mandat est très large il s'agira d'être vigilant sur l'articulation CSE-CSSCT-RP.

Dans l'accord **Adepei**, « *Les représentants de proximité auront pour mission d'être les relais des équipes sur le terrain auprès des élus, sur les aspects de santé, de sécurité et de conditions de travail.* »

Leurs attributions porteront ainsi sur le recueil des revendications individuelles notamment sur les sujets suivants : prévention des RPS (Risques psycho-

sociaux), préconisations sur des améliorations dans l'organisation du travail, les recommandations des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel... enfin la promotion de la reconnaissance au travail.

Ces recommandations seront précisées et déterminées par les membres du CSE lors des commissions de santé au travail.

Une vigilance sur cet accord, il ne faudrait pas que la dimension collective de la santé au travail soit évincée. De plus, on peut s'interroger sur la réelle disparition du « mille-feuille à la française » avec des recouvrements de compétences.

Ce qui est intéressant dans ces aménagements conventionnels c'est la prise en compte de la proximité, notamment chez **France Télécom**, les représentants de proximité sont chargés par délégation du CSE de toutes les questions nécessitant un traitement local ou de proximité, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans leur champ de compétence territorial.

Dans l'accord **Total**, les attributions des RP s'exercent exclusivement au périmètre de leur site.

Les RP peuvent faire des propositions au responsable de site concernant : le contenu des programmes d'amélioration à la sécurité et les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident, les améliorations dans l'organisation du travail du site et les aménagements des postes de travail. Ils participent aux inspections et aux enquêtes que la CSSCT mène sur le périmètre de leur site.

Renouer ainsi avec la proximité du travail tel qu'il se fait, par le biais des inspections, des visites d'entreprise, de contacts avec les postes de travail est essentiel et permettra une prise en compte efficiente des questions de santé.

Par le biais de ces aménagements conventionnels il est possible d'atténuer l'hypercentralisation décrite plus haut. Finalement à ce stade se pose la question de la capacité d'action du CSE sur les aspects de SSCT.

## **B. Capacité d'action propre au CSE**

Quelle va être la capacité d'action des nouveaux élus du CSE sur ces questions de santé-sécurité au travail ? La qualité du travail restera conditionnée par la suffisance des moyens et des ressources allouées essentiellement par les négociateurs.

La perte de spécialisation sur ces questions de santé et de prévention peut-elle être compensée ?

(12) Site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), accords d'entreprise.

**Dans les entreprises de moins de 50 salariés,** nous pouvons noter quelques éléments significatifs : peu de cas de consultation du CSE, aucun droit d'inspection ; en revanche les attributions conférées et la périodicité mensuelle des réunions permettraient d'envisager par le CSE un suivi régulier des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Néanmoins l'efficacité des attributions du CSE dépendra des moyens alloués par l'entreprise, des formations dont pourront bénéficier les élus.

On peut regretter que le droit à inspection ne soit pas prévu, en termes de prévention il aurait été judicieux de ne pas cantonner les CSE aux seules enquêtes.

Mais dans la pratique ou par voie d'accord il est possible de prévoir un droit à inspection.

Ce serait un levier important pour favoriser la prévention des risques professionnels dans les structures de petites tailles.

**Dans les entreprises de plus de 50 salariés,** comme évoqué précédemment, des solutions conventionnelles existent pour maintenir une proximité avec le terrain. Espérons que la pratique contribuera à améliorer les dispositifs.

À nouveau, il nous semble indispensable d'introduire des dispositions supplétives sur le rôle et les moyens de la commission, ce serait la réponse adaptée pour favoriser la santé au travail dans les entreprises où il n'y a pas d'accord.

Le levier qui semble le plus adapté à conférer une réelle capacité d'action aux élus, c'est la formation.

Du fait de la perte de spécialisation, il est nécessaire que les représentants du personnel soient en mesure de disposer de connaissances et de la méthodologie pour exercer leurs prérogatives. Nous ne reprendrons pas les errements du ministère sur le droit à formation des élus, encourager seulement la formation en SSCT pour les membres du CSE, autres que les membres CSSCT, était pour le moins significatif d'un recul pour la capacité d'action des élus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'exercer au mieux leurs missions, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient de la formation nécessaire en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise (13). Sa durée est de trois jours minimum (14).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, comme l'avait réaffirmé Muriel Pénicaud à l'Assemblée, le document Q-R du ministère (15) indique désormais (point n° 83) que « *l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsque existe une commission santé, sécurité et conditions de travail (16)* ».

Gageons que par le biais de la négociation collective ces droits soient élargis notamment sur des thématiques spécifiques comme le prévoit l'ordonnance sur la fusion. Aucune précision n'étant donnée sur le nombre de jours à formation complémentaire, place à la négociation.

**Catherine Barthel-Fuentes**

(13) C. trav., art. L. 2315-18.

(14) C. trav., art. L. 2315-40.

(15) Ministère du Travail, « Le CSE en 117 questions-réponses », janvier 2020, <https://travail-emploi.gouv.fr>, Q-R n°33.

(16) C. trav., art. L. 2315-18.

**ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (AFDT)**

[www.afdt-asso.fr](http://www.afdt-asso.fr)