

Le remplacement du CHSCT par le CSE

Description

Le [Comité social et économique](#) remplace et fusionne les anciennes instances représentatives du personnel dont le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, plus communément connu sous l'appellation CHSCT.

Préalablement à la [mise en place obligatoire du Comité social et économique](#), la protection de la santé et des conditions de travail des salariés était assurée par le CHSCT. Cette instance a disparu pour être remplacée par une seule instance représentative du personnel : le Comité social et économique.

En effet, le CSE reprend les attributions anciennement dévolues aux précédentes instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le [comité d'entreprise](#) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ainsi, le Comité social et économique veille à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés au sein d'une entreprise. Ses missions varient selon l'effectif de l'entreprise. Le Comité social et économique dans [les entreprises dont l'effectif excède 50 salariés](#) bénéficie de compétences étendues en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés : il procède notamment à l'analyse des risques professionnels et préconise des actions de prévention.

[Télécharger le guide complet sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Quelles sont les missions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?

Le [Comité social et économique](#) des [entreprises de plus de 50 salariés](#) reprend les attributions anciennement dévolues au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est notamment en charge de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Il contribue également à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.

L'analyse des risques professionnels au sein de l'entreprise

Le [Comité social et économique](#) reprend le rôle du CHSCT en matière d'analyse des risques professionnels dans l'entreprise. **L'évaluation des risques professionnels vise à détecter les risques auxquels sont exposés les salariés dans l'exercice de leurs fonctions**, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Ainsi, selon [l'article L.4161-1 du Code du travail](#), les facteurs de risques professionnels sont liés à des contraintes physiques marquées : manutention manuelle de charges, postures pénibles liées aux articulations. Les facteurs de risques peuvent également être liés à l'environnement, à des produits chimiques dangereux, ou au rythme de travail des salariés (travail de nuit).

Les aménagements facilitant l'accès aux emplois pour les femmes et les personnes handicapées

Le [Comité social et économique](#) contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, mais également à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

En effet, la [mise en place du CSE](#) vise à **alléger le travail en aménageant et en adaptant les postes de travail, principalement pour les personnes handicapées et les femmes enceintes**.

Enfin, en matière de conditions de travail, il peut prendre des initiatives qu'il estime utile afin de [prévenir le harcèlement sexuel](#), moral et les agissements sexistes. L'objectif est d'éviter tout élément d'intimidation, de pression morale et d'atteinte à la dignité des salariés.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé publique

Lorsqu'il est constaté un danger grave et imminent pour la santé publique, le Comité social et économique dispose du [droit d'alerte](#) : il est donc en mesure d'alerter l'employeur, conformément aux dispositions prévues dans les [articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du Code du travail](#).

L'exercice du droit d'alerte est une des prérogatives du [Comité social et économique](#). **Ce privilège lui permet de protéger les salariés lorsqu'un danger grave et imminent survient sur leur lieu de travail.**

Ainsi, en cas de danger grave et imminent, les salariés peuvent exercer leur droit de retrait.

Les attributions du CSE variables selon l'effectif de l'entreprise

Les attributions du Comité social et économique varient selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Au sein des [entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés](#), le Comité social et économique reprend les attributions autrefois dévolues aux délégués du personnel. En effet, il facilite le dialogue social entre les salariés et l'employeur. Par conséquent, la délégation du personnel au sein du [Comité social et économique](#) porte les réclamations collectives ou individuelles des salariés auprès de l'employeur.

Le Comité social et économique veille également à maintenir des conditions de travail respectant la santé et la sécurité du personnel. Ainsi, **il peut prendre l'initiative de réaliser des enquêtes afin de détecter les risques d'accidents ou de maladies liés à la profession.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les [entreprises de plus de 50 salariés](#), les [ordonnances Macron](#) attribuent au Comité social et économique les missions exercées auparavant par le CHSCT. Afin d'exercer correctement ses missions, au moins 4 [réunions](#) par an doivent impérativement porter sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il est également réuni :

- à la demande motivée d'au moins 2 membres représentants du personnel sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité ou en vue d'améliorer les conditions de travail ;
- à la suite d'un accident grave au sein de l'entreprise ;
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, représentant un danger

grave pour la santé publique.

À noter : L'employeur doit prévenir de la tenue des réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il doit donc informer annuellement :

- L'inspection du travail ;
- Le médecin du travail ;
- Les services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Il doit leur confirmer par écrit la tenue de ces réunions au moins 15 jours à l'avance.

La mise en place obligatoire des commissions santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés

Lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés, **le Comité social et économique compense la disparition du CHSCT par la mise en place d'une commission chargée exclusivement de la santé, la sécurité et des conditions de travail**. Cette [commission](#) reprend les attributions du CHSCT.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres.

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, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Elle a pour mission de gérer **tous les aspects relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés**. La CSSCT peut :

- Proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral ou sexuel, de comportements sexistes ;
- S'occuper de l'analyse des risques professionnels.

À noter : S'il l'estime nécessaire, notamment lorsque les activités de l'entreprise comportent des risques particuliers en matière de santé ou de sécurité, la mise en place de cette commission peut être imposée par l'inspecteur du travail aux entreprises de moins de 300 salariés.

Les moyens mis à disposition du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Pour mener à bien ses missions, des moyens sont mis à disposition du Comité social et économique.

Les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

Afin de prévenir les risques d'accidents ou de maladies professionnelles, le [Comité social et économique](#) prend la décision d'organiser des enquêtes. Les enquêtes du Comité social et économique sont effectuées par une délégation du CSE comprenant :

- L'employeur ou un représentant ;
- Un représentant du personnel.

Au sein des [entreprises de plus de 50 salariés](#), le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut également consulter tout salarié de l'entreprise dans le cadre d'une enquête.

Les résultats des enquêtes sont présentés à l'inspection du travail lors de sa visite au sein de l'entreprise. Par conséquent, l'employeur doit toujours tenir informé le Comité social et économique des visites de l'inspection du travail.

L'organisation des réunions avec l'employeur

Que le Comité social et économique ait mis ou non en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), il doit obligatoirement tenir, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un nombre minimal de réunions sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ainsi, dans les [entreprises de plus de 50 salariés](#), au moins 4 réunions du [Comité social et économique](#) doivent porter sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La fréquence des réunions peut être dépassée en cas d'accident ou d'événements liés aux activités de l'entreprise, menaçant gravement l'environnement ou la santé publique.

À noter : l'employeur doit informer par écrit, au moins 15 jours avant la tenue d'une réunion, l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'exercice du droit d'alerte

Conformément à [l'article L.2312-59 du Code du travail](#), le [droit d'alerte](#) peut être exercé par tout membre de la délégation du personnel au CSE **lorsqu'il constate la présence d'une atteinte évidente aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles au sein de l'entreprise.**

L'employeur procède à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

La formation santé, sécurité et conditions de travail

Afin d'exercer correctement leurs missions, les [membres du Comité social et économique](#) bénéficient d'une **formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**. Cette [formation obligatoire des membres du CSE](#) vise à renforcer leur capacité à :

- Déceler et mesurer les risques professionnels ;
- Initier aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

En pratique, les [formations](#) sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Ministre chargé du travail, soit par des organismes agréés par le préfet de région. La liste est publiée chaque année par [arrêté ministériel](#). On trouve notamment les organismes suivants :

- CGT ;
- CFDT ;
- CGT-FO ;
- CFTC.

La formation se déroule dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est donc pas déduit des [heures de délégation](#).

À noter : les formations sont renouvelées tous les 4 ans, à la fin des mandats des

représentants.

Le recours à un expert

Dans les [entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés](#), le CSE a la possibilité de **recourir à un expert en matière de consultation sur la politique économique et sociale de l'entreprise**. Le [Comité social et économique](#) peut également faire appel à un expert dans les situations suivantes :

- lorsque le dirigeant de l'entreprise décide d'introduire de nouvelles technologies ou apporte des modifications sur l'environnement de travail ;
- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est constaté dans l'entreprise ;
- préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

A voir aussi : [ce qui change avec le CSE](#)