

Prérogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).

De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels à tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, services de prévention et de santé au travail, instances représentatives du personnel, salariés...

Toutes les publications de l'INRS sont disponibles en téléchargement sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) de l'Assurance maladie - Risques professionnels, disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé notamment d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ces professionnels sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation.

Les caisses assurent aussi la diffusion des publications éditées par l'INRS auprès des entreprises.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).



TJ 30 |
mars 2026

Aide-mémoire juridique

Prérogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail

Brochure INRS élaborée par N. Hospital

Réglementation à jour au 1^{er} mars 2026

I Table des matières

Introduction	4	2. Missions du CSE et de la CSSCT	20
La place centrale de la négociation dans la détermination des règles de mise en place et de fonctionnement du CSE	5	2.1 Participer à la prévention des risques professionnels	20
La place du règlement intérieur du CSE	6	2.1.1 Évaluation des risques	20
L'utilité des heures de délégations	7	2.1.2 Consultation sur le document unique (DUERP)	20
Champ d'application	7	2.1.3 Proposition et suivi des actions de prévention	20
Domaines exclus	7	2.2 Émettre un avis motivé (consultation)	21
Publics visés	7	2.2.1 Dispositions communes à toutes les consultations	21
1. Prérogatives du CSE pour exercer ses missions	8	2.2.2 Consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	22
1.1 Droit à l'information	8	2.2.3 Consultations ponctuelles dans le champ de la santé et de la sécurité au travail	24
1.1.1 Informations transmises par l'employeur	8	2.3 Inspecter	25
1.1.2 Informations disponibles dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)	10	2.3.1 Objectifs	25
1.1.3 Autres interlocuteurs permettant d'obtenir des informations	11	2.3.2 Fréquence	25
1.2 Droit à la formation	14	2.3.3 Réalisation des inspections	26
1.2.1 Bénéficiaires: tous les membres du CSE	14	2.3.4 Prise en charge financière	28
1.2.2 Durée	14	2.4 Enquêter	28
1.2.3 Objectifs et contenu	14	2.4.1 Objectifs des enquêtes du CSE	28
1.2.4 Organisme agréé	15	2.4.2 Initiative de l'enquête	28
1.2.5 Rémunération du temps de formation	15	2.4.3 Moment de l'enquête	29
1.2.6 Demande	15	2.4.4 Modalités de l'enquête	29
1.2.7 Motifs de refus	15	2.4.5 Issue de l'enquête	31
1.2.8 Renouvellement	16	2.5 Alerter	31
1.2.9 Prise en charge financière	17	2.5.1 Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	31
1.2.10 Attestation d'assiduité	17	2.5.2 Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	34
1.3 Réunions du CSE dédiées à la santé et la sécurité au travail	17	2.6 Recourir à un expert	36
1.3.1 Entreprises de 11 à 49 salariés	17	2.6.1 Décision de recourir à un expert	36
1.3.2 Entreprises de 50 salariés et plus	18	2.6.2 Démarche	37
		2.6.3 Financement de l'expert	39
		2.6.4 Contestation de l'expertise	39
		Annexes	40

Introduction

Le comité social et économique (CSE) constitue l'instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis la réforme mise en place par l'ordonnance du 22 septembre 2017, entraînant la disparition des anciennes instances (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) et la mise en place d'une nouvelle organisation.

L'objectif de cette réforme était de permettre la simplification et une meilleure efficacité du dialogue social, notamment en :

- renforçant les prérogatives des représentants du personnel par la mise en place d'une instance unique fusionnant les trois instances existantes : « il s'agit de privilégier la finalité de la représentation à sa structure en faisant le pari que cette finalité sera mieux portée par une instance fusionnée que par la juxtaposition d'instances dont l'articulation des compétences respectives est devenue de plus en plus complexe. Le cloisonnement est au demeurant de moins en moins pertinent au regard de la nature de plus en plus globale des enjeux à traiter. De surcroît, l'entreprise pourra adapter sa composition ou accentuer la spécialisation de certains de ses membres, par exemple au sein de commissions *ad hoc* »¹ ;
- améliorant la représentation des salariés et en précisant les conditions dans lesquelles les représentants des salariés peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières : « les représentants des salariés seront d'autant plus à même d'exercer ces prérogatives que l'instance unique leur permettra d'avoir une vision globale de l'entreprise dont l'éclatement des instances les prive »¹.

Le CSE joue un rôle central en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, tant dans ses missions permanentes que dans ses attributions spécifiques, ses moyens et ses modalités de fonctionnement.

Il est constitué des membres élus de la délégation du personnel et de l'employeur qui préside le comité.

Aux côtés du CSE, peuvent également jouer un rôle structurant dans le champ de la santé et de la sécurité au travail :

- d'une part la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, qui, lorsqu'elle est mise en place (obligatoirement dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans certains établissements à risques, ou en cas de mise en place volontaire par accord d'entreprise), se voit déléguer tout ou partie des attributions du CSE liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ;
- d'autre part, les **représentants de proximité**, institués par accord d'entreprise, afin de maintenir ou de renforcer une présence « de terrain » et de proximité entre les salariés et les élus du CSE, notamment dans les entreprises multisites ou à organisation complexe.

1. Étude d'impact du 27 juin 2017 concernant le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

CSSCT – Mise en place, composition, missions et moyens

La mise en place d'une CSSCT peut être soit imposée par les textes en fonction de l'effectif ou de l'activité exercée, soit imposée par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, soit mise en place de manière volontaire. Ses modalités de mises en place et de fonctionnement sont déterminées par accord collectif.

Les membres de la CSSCT sont également membres du CSE. La composition de la CSSCT est fixée par le Code du travail². L'employeur, ou son représentant, préside la CSSCT. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE. Toutefois, ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Les représentants du personnel sont au moins au nombre de trois. Tous les collèges électoraux doivent être représentés en son sein.

Le Code du travail énonce que 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 ». Cela signifie donc qu'en fonction des accords signés, les missions de la CSSCT, et plus précisément la répartition des attributions entre le CSE et la CSSCT, sont variables.

Les moyens des membres de la CSSCT sont déterminés par l'accord collectif. Les membres bénéficient *a minima* des moyens mis à disposition du CSE au sein duquel la CSSCT constituée : local, moyen d'affichage, etc. L'accord peut toutefois accorder des moyens spécifiques à la commission.

La place centrale de la négociation dans la détermination des règles de mise en place et de fonctionnement du CSE

► Le rôle des accords

Pour un grand nombre de prérogatives ou de moyens d'action du CSE (consultations, réunions, mise en place et fonctionnement de certaines commissions, etc.), les dispositions du Code du travail sont organisées selon le triptyque suivant :

- dispositions d'ordre public : elles sont applicables à toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit leur effectif, et ne peuvent être écartées ou modifiées dans un sens moins favorable par accord ;
- dispositions relatives au champ de la négociation : elles déterminent ce qu'un accord collectif peut aménager ;
- dispositions supplétives : elles fixent les règles qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord (de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ou lorsque celui-ci n'aborde pas le point concerné.

2. Art. L. 2315-39 al. 1 à 3 et al. 5 et 6.

Dans tous les domaines pour lesquels le Code du travail n'adopte pas cette structuration tripartite, les dispositions précisent au cas par cas ce qui relève du champ de la négociation.

En pratique, cette structuration des dispositions relatives au CSE confie une place importante aux accords dans la détermination des attributions et des règles de fonctionnement de l'instance. Cette marge de manœuvre doit permettre en principe une prise en compte de la prévention des risques professionnels adaptée à la réalité de l'organisation de l'entreprise.

► Les différents types d'accords

Lorsque le Code du travail confie à un accord le soin de déterminer les règles applicables au CSE, il peut être fait référence à différents types d'accord.

D'abord, le Code du travail renvoie systématiquement à l'accord d'entreprise conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales. Il peut s'agir d'un seul accord d'entreprise (regroupant alors tous les éléments relatifs au CSE) ou de plusieurs, chacun spécifique à une thématique (un accord sur le nombre et le périmètre des CSE dans l'entreprise et un autre sur les consultations, par exemple).

Ensuite, pour certains sujets, il est également fait référence à un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE. Cet accord n'est possible que dans certaines conditions, soit « à défaut » ou « en l'absence » d'accord d'entreprise, soit « en l'absence de délégué syndical ».

Enfin, en l'absence de l'un de ces accords, le Code du travail prévoit parfois que l'employeur puisse décider seul.

Concrètement, c'est donc dès la négociation de ces accords, et ainsi bien en amont des travaux du CSE ou de l'adoption de son règlement intérieur, qu'il convient de prendre en considération les missions et prérogatives de l'instance en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La place du règlement intérieur du CSE

Le règlement intérieur du CSE détermine les modalités de fonctionnement de l'instance ainsi que les modalités de ses relations avec les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 2315-24 du Code du travail. Au-delà de l'organisation quotidienne, il peut également prévoir les conditions pratiques d'exercice des attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (formations, réunions, évaluations des risques, inspections, etc.).

Toutefois, contrairement à un accord collectif, qui résulte d'une négociation avec l'employeur et peut créer de nouvelles obligations ou aménager les règles légales, le règlement intérieur du CSE se limite à organiser le fonctionnement interne de l'instance dans le cadre fixé par la loi. Sauf accord exprès de l'employeur, ce règlement ne peut en effet comporter de clauses lui imposant des obligations qui ne résultent pas directement de dispositions légales.

Il peut être rédigé par le secrétaire du CSE ou les membres de l'instance, avant d'être adopté par un vote des élus réunis en séance plénière. Une fois adopté, il s'impose tant à l'employeur qu'aux élus et doit être facilement accessible à l'ensemble des élus et aux salariés qui souhaitent le consulter. Il est souvent conservé au local du CSE ou mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise, si ce dernier existe.

L'utilité des heures de délégations

Pour pouvoir exercer ses missions, la délégation du personnel au CSE a, avant tout, besoin de temps. Ainsi, l'employeur doit laisser la disponibilité nécessaire à l'exercice des fonctions de chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE. Ce temps disponible se décompte sous la forme d'un « crédit d'heures », c'est-à-dire d'un quota d'heures de délégation assimilées à des heures de travail effectif et payées comme telles.

Les heures de délégation doivent être utilisées pour des activités ou des démarches entrant dans les compétences du comité. Elles bénéficient d'une « présomption de bonne utilisation », cela signifie que, sauf contestation par l'employeur, elles sont supposées avoir été utilisées conformément à leur objet.

Champ d'application

Les éléments relatifs au CSE présentés dans cet aide-mémoire juridique sont applicables :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;
- aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Domaines exclus

Ne sont pas abordées dans cet aide-mémoire juridique :

- les dispositions réglementaires relatives aux attributions économiques du CSE ;
- les dispositions réglementaires relatives aux attributions sociales et culturelles du CSE ;
- les modalités spécifiques de mise en place (élections) et de fonctionnement (hors champ de la santé et de la sécurité au travail) du CSE.

Publics visés

Cet aide-mémoire juridique s'adresse aux membres élus du CSE, aux employeurs et à leurs représentants, ainsi qu'aux autres acteurs de la prévention, tels que les salariés désignés compétents pour les activités de protection et de prévention des risques professionnels, les représentants de proximité, les médecins du travail et les agents des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, Cramif, CGSS).

Il a pour objectif d'apporter un éclairage complet et des repères juridiques et pratiques sur les prérogatives et les missions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.

1. Prérogatives du CSE pour exercer ses missions

1.1 Droit à l'information

1.1.1 Informations transmises par l'employeur

► Droit à l'information

Art. L. 2312-5, L. 2312-15, R. 2312-1 et R. 2312-3 du Code du travail (droit à l'information)

Art. L. 2317-1 du Code du travail (délit d'entrave)

Sans information, les membres du CSE ne pourraient pas exercer leurs missions, notamment leurs attributions consultatives, ou préparer les réunions. La transmission et l'accès à l'information sont essentiels pour permettre au comité et à ses membres de contribuer efficacement à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

De ce fait, le CSE dispose d'un **droit général à l'information**, garanti par plusieurs dispositions du Code du travail, notamment :

- dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les membres du CSE, ou les membres de la CSSCT si elle existe, peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail, c'est-à-dire la partie relative à la santé et à la sécurité au travail ;
- dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les membres du CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 du Code du travail, à savoir les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail. Ils peuvent en demander la communication ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce des attributions consultatives. Dans ce cadre, le Code du travail prévoit que pour émettre ses avis et ses vœux, le comité dispose d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la

réponse motivée de l'employeur aux observations des élus du CSE.

Les **réglementations spécifiques à certains risques professionnels** imposent également la communication de certains documents. Il conviendra donc à l'employeur de se référer aux réglementations pour lesquelles son entreprise est concernée afin de vérifier les documents à partager au CSE (*voir récapitulatif des informations et consultations du CSE par risques spécifiques en annexe 1*).

Étant donné la compétence générale du CSE, le droit à l'information inclut toute information qui serait utile pour rendre un avis ou formuler des propositions.

En pratique

Afin de bien s'informer, les membres du CSE doivent :

- **identifier les finalités et cibler les documents utiles** : l'efficacité des élus ne repose pas sur la quantité d'informations collectées mais sur leur capacité à les analyser, les comprendre et les utiliser à bon escient. L'utilisation des informations doit être motivée par un objectif concret : réponse à une alerte, préparation d'une consultation, justification de l'intérêt d'une enquête ou d'une expertise ;
- **planifier la prise d'informations** : prévoir des moments réguliers pour passer en revue les documents permet de relever les points à soulever en séance. Il peut être également pertinent de désigner un rapporteur par thématique pour organiser la répartition du travail ;
- **repérer les anomalies, interroger la direction** : l'analyse des informations ne doit pas être passive et permet éventuellement d'obtenir des éclaircissements de la part de l'employeur en cas d'anomalie repérée. Une question posée à l'employeur en CSE permet également d'acter dans le PV la réponse apportée.

Le non-respect de l'obligation d'information du CSE (absence de transmission des informations ou refus explicite de les communiquer) peut être constitutif d'un délit d'entrave.

En pratique

Dans un premier temps, il est recommandé d'adresser une demande écrite à l'employeur pour exiger la transmission des informations. En l'absence de réponse ou de refus explicite, les élus du CSE peuvent saisir l'inspection du travail pour dénoncer un délit d'entrave potentiel.

► Obligation de discrétion

Art. L. 2315-3 al. 2 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

L'obligation de discrétion s'applique seulement si l'employeur :

- déclare l'information comme étant confidentielle ;
- démontre que l'information doit être protégée par la confidentialité au regard des intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. Soc., 5 novembre 2014, n° 13-17.270).

Les informations confidentielles ne peuvent pas être diffusées par les membres du CSE. Le non-respect de l'obligation de discrétion peut justifier une sanction disciplinaire.

En pratique

Deux versions du procès-verbal peuvent être rédigées en cas de données confidentielles :

- un PV complet incluant les données confidentielles ;
- un PV allégé, sans les informations confidentielles, pour la diffusion aux salariés.

► Délais de communication des informations

Art. L. 2315-22 du Code du travail

Des dispositions particulières (notamment dans le cadre des consultations récurrentes ou ponctuelles ou dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte) encadrent les délais de communication de certaines informations.

■ Traitement des données personnelles

Article 5 du règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

Une donnée à caractère personnel est définie comme toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Dès lors que des données à caractère personnel sont détenues ou utilisées, il convient de respecter les dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ainsi, les membres du CSE peuvent être destinataires d'informations contenant des données personnelles à la condition que ces informations soient nécessaires à l'exercice de leurs missions (principe de minimisation des données). À l'inverse, l'employeur ne peut pas invoquer le respect du RGPD pour restreindre abusivement le droit à l'information des élus du CSE.

Par ailleurs, lorsque les élus du CSE formulent une demande écrite en réunion, l'employeur doit y répondre par écrit dans les six jours ouvrables suivant cette réunion.

Enfin, dans certaines situations le justifiant, il est prévu que la transmission des informations soit faite dans des délais rapides, notamment :

- information sans délai de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave ; information le plus rapidement possible de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation (art. R. 4425-2) ;
- information sans délai du constat d'une situation dangereuse effectué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. R. 4721-7) ;
- dans le cadre de la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, information sans délai de tout événement significatif (tout événement susceptible d'entraîner le dépassement des valeurs limites) en précisant les causes présumées et les mesures envisagées

afin de prévenir tout renouvellement de tels événements (art. 4451-77 al. 2).

En dehors de ces cadres, le Code du travail ne fixe pas, par principe, de délai de communication d'un document ou d'une information. Il convient donc de se référer à l'accord d'entreprise ou au règlement intérieur du CSE afin de vérifier si des délais ont été convenus.

► Modalités d'accès à l'information

En fonction du document concerné, la réglementation prévoit différentes modalités d'accès à l'information :

- la **mise à disposition** : une copie du document est communiquée à la demande d'un membre du CSE ou ce dernier a accès à sa demande à un document qui n'existe qu'en un seul exemplaire ;
- la **communication** : une copie du document est adressée par l'employeur, de sa propre initiative, à l'ensemble des membres du CSE ;
- la **présentation** : une copie du document est communiquée aux membres du CSE et fait l'objet, en parallèle, d'une présentation en réunion plénière à l'initiative de l'employeur ;
- la **consultation** : des informations précises et écrites sur l'objet de la consultation sont remises au préalable aux membres du CSE qui leur permettront d'émettre un avis dont l'employeur a besoin pour mettre en œuvre sa décision.

(Voir récapitulatif des informations et consultations du CSE par risques spécifiques en annexe 1.)

**DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT
AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS**

1.1.2 Informations disponibles dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Art. L. 2312-18, L. 2312-21 et R. 2312-17 du Code du travail

L'employeur est tenu de mettre en place une BDESE et de la tenir à disposition du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Cette base rassemble l'ensemble des données nécessaires aux informations et consultations récurrentes du comité. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations.

► Mise en place

En principe, un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel fixe l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (et d'au moins 50 salariés) et à défaut d'accord d'entreprise majoritaire et d'accord entre l'employeur et le CSE, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

En l'absence de l'un de ces trois accords (accord d'entreprise, accord entre l'employeur et le CSE, ou accord de branche), il convient de mettre en place la BDES légale, c'est-à-dire celle issue des dispositions supplétives détaillées ci-après.

En pratique

La négociation du contenu de la BDESE permet de mettre en place un outil plus adapté à la situation de l'entreprise.

► Objectifs

La BDESE doit permettre au CSE d'exercer ses compétences, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. Elle permet ainsi de :

- centraliser des données fiables sur un support accessible en permanence ;
- détecter les tendances : accidents de travail, absentéisme et proposer des mesures en fonction des indicateurs ;
- servir d'outil objectif à l'appui des demandes du CSE en matière de santé et de sécurité au travail ;
- préparer efficacement la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (*voir partie 2.2 « Émettre un avis motivé (consultation) »*) ;
- suivre le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*voir partie 2.1 « Participer à la prévention des risques »*)

professionnels » et partie 2.2 « Émettre un avis motivé (consultation) »);

- renforcer la concertation avec l'employeur et le dialogue social.

► Contenu

Des thématiques sont imposées, y compris en cas d'accord collectif. Ces thématiques sont celles énumérées par le Code du travail (sur ce point, voir annexe 2).

En l'absence d'accord, les informations contenues dans la BDESE portent sur :

1. les deux années précédentes ;
2. l'année en cours ;
3. les perspectives des trois années à venir telles qu'elles peuvent être envisagées.

En cas d'accord, il peut être dérogé au contenu prospectif sur les trois années à venir. Il est alors pertinent de tenir compte de la périodicité des consultations récurrentes (voir partie 2.2 « Émettre un avis motivé (consultation) ») pour déterminer le nombre d'années couvertes par les informations contenues dans la BDESE.

► Modalités d'accès

Art. R. 2312-12 al. 2 et 3 du Code du travail

En l'absence d'accord, les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDESE sont fixées par l'employeur. Ces modalités d'accès, de consultation et d'utilisation doivent permettre aux personnes qui y ont accès d'exercer utilement leur compétence et de tenir compte du fait que les élus doivent pouvoir accéder en permanence à la BDESE.

1.1.3 Autres interlocuteurs permettant d'obtenir des informations

► Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Art. L. 4622-2 et L. 4622-8 du Code du travail

Les SPST, qu'ils soient autonomes ou interentreprises, ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent également à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de

santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. À cette fin, ils conseillent et accompagnent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants.

Les missions des SPST sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Celle-ci comprend des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers spécialisés.

De par ses missions, le SPST constitue donc un des partenaires stratégiques du CSE dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail auquel il peut notamment fournir des informations utiles à l'exercice de ses prérogatives. Le recueil d'informations auprès du SPST peut se faire dans le cadre :

Des documents réalisés par le SPST lors des actions sur le milieu de travail

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des SPST et comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude de postes, l'identification et l'analyse des risques professionnels. Ces actions sont listées à l'article R. 4624-1 du Code du travail.

Lors de ces actions, plusieurs documents sont établis par le SPST. Ces documents permettent au CSE de tenir compte des constats sur la surveillance médicale que l'équipe pluridisciplinaire effectue auprès des salariés et sur les risques professionnels de l'entreprise. Le CSE doit en être informé ou rendu destinataire, directement ou par l'intermédiaire de l'employeur. Sont notamment concernés :

Document	Information du CSE
Fiche d'entreprise Art. R. 4624-46 et suivants du Code du travail	Le médecin du travail (ou, dans les SPST interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire) établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Cette fiche résulte des échanges avec l'entreprise, des informations recueillies et des observations et préconisations en lien avec la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Elle doit être réalisée pour toute entreprise, quel que soit son effectif. Elle est transmise à l'employeur. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elle est présentée au CSE en même temps que le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement (voir partie 2.2 « Émettre un avis motivé (consultation) »).

Document	Information du CSE
Les rapports et résultats des études Art. R. 4624-7 et R. 4624-8 du Code du travail	Le médecin du travail peut réaliser (ou faire réaliser) des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses, aux frais de l'employeur. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaire par un organisme habilité. Le médecin du travail est chargé d'avertir l'employeur des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage. L'employeur informe alors les travailleurs concernés et le CSE. Par la suite, le médecin du travail doit communiquer à l'employeur les rapports et les résultats des études qu'il a menées dans le cadre de son action en milieu de travail, avec l'aide le cas échéant de l'équipe pluridisciplinaire. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du CSE.
Les propositions et alertes écrites du médecin du travail Art. L. 4624-9 du Code du travail	Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il peut proposer par un écrit motivé et circonstancié, des mesures visant à réduire le risque. L'employeur devra alors prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Ces propositions et préconisations et la réponse de l'employeur devront être transmises au CSE.
Le rapport annuel d'activité des SPST Art. D. 4622-54 et D. 4622-55 du Code du travail	Dans les SPST interentreprises, les données d'activités propres à toute entreprise ou tout établissement de plus de 300 salariés sont transmises au CSE. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le CSE intéressé en fait la demande. Dans les SPST autonomes, l'intégralité du rapport annuel d'activité est présentée au CSE au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi.

Des réunions du comité

Art. L. 2314-3 du Code du travail

Le médecin du travail peut participer avec voix consultative (il ne participe pas au vote) aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la CSSCT (voir partie 1.3 « Réunions du CSE dédiées à la santé et la sécurité au travail »).

Il peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPST ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

De missions dédiées des SPST

Art. R. 4624-3 du Code du travail (droit de visite)

Le SPST peut apporter son soutien aux élus pour certaines des prérogatives du CSE.

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail. Les visites peuvent être réalisées soit à l'initiative du médecin du travail, soit à la demande de l'employeur ou du CSE.

Ils peuvent ainsi être sollicités par le CSE pour :

- participer aux inspections (voir partie 2.3 « Inspecter ») ou aux enquêtes du CSE (voir partie 2.4 « Enquêter »);
- étudier les postes de travail ;
- réaliser des mesures métrologiques ;
- étudier les projets de transformations.

L'équipe pluridisciplinaire peut également participer à des actions de formation et de sensibilisation organisées par le CSE (par exemple sur le travail sur écran, la prévention des risques psychosociaux ou des addictions sur le lieu de travail).

L'inspection du travail

Art. L. 2315-27 du Code du travail (invitation aux réunions du CSE)

Art. L. 2312-5 al. 5 du Code du travail (saisine de l'inspection du travail)

Art. L. 2312-10 du Code du travail (présence du CSE lors des visites)

L'inspection du travail a pour mission de :

- contrôler l'application des dispositions du Code du travail, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité ;
- conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail est invité à participer aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points consacrés aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est également invité aux réunions de la CSSCT (voir partie 1.3 « Réunions du CSE dédiées à la santé et la sécurité au travail »).

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes

plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Une saisine peut prendre plusieurs formes :

- un simple signalement de situation ;
- la transmission d'un compte rendu ;
- une demande de contrôle ou d'enquête ;
- une saisine dans le cadre du droit d'alerte (*voir partie 2.5 « Alerter »*).

En pratique

Pour saisir efficacement l'inspection du travail, le CSE peut :

- structurer sa saisine en veillant à fournir des informations précises et circonstanciées sur les faits à l'origine de la saisine ;
- lorsque le sujet est sensible, lui adresser les PV des réunions concernées afin de contextualiser la demande.

DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle peut se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité qui se porte volontaire.

En pratique

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, aucune disposition n'impose la présence d'un membre du CSE en cas de visite de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, même lorsqu'elle fait suite à une observation ou à une réclamation transmise par le CSE. Cette présence était pourtant anciennement prévue pour les délégués du personnel. Il est toutefois recommandé d'organiser la représentation du CSE lors de ces visites, afin de maintenir un dialogue social constructif et d'assurer le suivi des échanges avec l'inspection du travail.

► Autres acteurs de la prévention : Carsat, INRS, Anact

Les caisses régionales de l'Assurance maladie - Risques professionnels (Carsat, Cramif, CGSS) sont le relais en région de la Cnam - Risques professionnels, l'assureur unique et obligatoire des entreprises du régime général contre les risques liés aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Elles conseillent et accompagnent les entreprises dans la maîtrise de leurs risques professionnels, apportent appui et conseil aux entreprises sur les moyens techniques, organisationnels et humains à mettre en œuvre pour conduire leurs actions de prévention, avec, sous certaines conditions, des aides financières. Elles peuvent également aider à la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises.

Les membres du CSE peuvent consulter les agents des Carsat/Cramif/CGSS, qui ont un rôle d'appui sur les méthodes à mettre en œuvre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

À ce titre, ces agents peuvent :

- être sollicités directement par le CSE pour exercer ses missions : évaluation, assistance, formation à la sécurité ;
- participer aux réunions du CSE (*voir partie 1.3 « Réunions du CSE dédiées à la santé et la sécurité au travail »*), notamment sur des points techniques ;
- exercer des missions de contrôle et d'enquête : les agents de la Carsat disposent d'un droit d'entrée dans les entreprises, d'accès aux documents, de réalisation d'enquêtes, de mesures ou analyses techniques en cas d'accident ou de risque identifiés.

Par ailleurs, les membres du CSE peuvent s'informer auprès des acteurs institutionnels suivants :

- l'INRS, qui propose de la documentation (technique, juridique, scientifique) sur la prévention des risques professionnels, développe des formations à destination des acteurs de la prévention (CSE inclus) et dispose d'un service d'assistance aux questions documentaires, juridiques ou techniques ;
- l'Anact, qui propose des outils en matière d'amélioration des conditions de travail.

► Organismes de formation

Les membres du CSE peuvent recueillir des informations dans le cadre des formations qu'ils suivent auprès d'organismes extérieurs (formation initiale, formations spécifiques, actualisation des connaissances, etc.) (voir ci-dessous partie 1.2 « Droit à la formation »).

En pratique

Dans toutes entreprises, quelle que soit leur taille, le CSE peut obtenir des informations par ses propres moyens, notamment à l'occasion des inspections, visites ou enquêtes qu'il mène. Ces informations, généralement recueillies auprès des salariés et au plus proche du terrain, permettent de diversifier les sources d'informations. (Voir parties 2.3 « Inspecter » et 2.4 « Enquêter ».)

1.2 Droit à la formation

1.2.1 Bénéficiaires : tous les membres du CSE

Art. L. 2315-18 du Code du travail

Tous les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail, y compris lorsqu'il existe une CSSCT.

En pratique

La formation de l'ensemble des membres du CSE, et pas seulement de ceux de la CSSCT, est obligatoire dans la mesure où les avis rendus dans le cadre des consultations sont adoptés par le CSE et non par la CSSCT.

Les dispositions relatives à la formation sont communes à tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Contrairement à d'autres règles de fonctionnement du comité, il n'y a donc pas lieu de distinguer les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et ceux d'au moins 50 salariés.

1.2.2 Durée

Art. L. 2315-18 du Code du travail

La durée de la formation varie selon qu'il s'agisse d'un premier mandat ou d'un renouvellement. En cas de renouvellement du mandat, cette durée varie selon que l'élu du CSE soit également membre de la CSSCT ou non.

Durée de formation :

	Premier mandat	Renouvellement
Membre des CSE	5 jours minimum	3 jours minimum
Membre du CSE et également membre de la CSSCT (entreprise de + de 300 salariés)	5 jours minimum	5 jours minimum

1.2.3 Objectifs et contenu

Art. R. 2315-9, R. 2315-10 et L. 2315-41 6° du Code du travail

Art. L. 2315-41 et L. 2315-44 du Code du travail (formation supplémentaire – CSSCT)

Aucune disposition réglementaire ne précise spécifiquement le contenu de la formation. Le Code du travail précise en revanche les objectifs de la formation :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation doit être dispensée dès la première désignation des membres selon un programme théorique et pratique qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise, des caractéristiques spécifiques de l'entreprise et du rôle des membres de la délégation du personnel au CSE.

Un accord collectif peut définir les modalités organisationnelles de cette formation. Il peut en outre prévoir des modalités de formation plus favorables que celles prévues par la loi.

En pratique

Les élus peuvent se mettre d'accord sur un cahier des charges ou sur les attendus de la formation, demander à ce que certains points soient approfondis en théorie et en pratique : par exemple la mise à jour du DUERP, les enquêtes, les visites d'étage, etc.

Par ailleurs, une formation supplémentaire peut être dispensée aux membres de la CSSCT. Cette formation spécifique doit alors correspondre aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise. Un accord collectif ou, à défaut, le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de cette formation.

En pratique

Un accord d'entreprise peut par exemple prévoir qu'en plus de la formation initiale de 5 jours, les représentants du personnel au CSE à la CSSCT puissent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et aux agissements sexistes).

1.2.4 Organisme agréé

Art. L. 2315-17, al. 1 ; R. 2315-8 et R. 2315-12

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail ;
- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle (Crefop) ;
- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail ;
- des instituts spécialisés.

La liste des organismes de formation agréés pour la formation des membres de CSE en régions est consultable sur le site internet de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

1.2.5 Rémunération du temps de formation

Art. L. 2315-16 du Code du travail

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

1.2.6 Demande

Art. R. 2315-17 et R. 2315-18 du Code du travail

Pour bénéficier de son droit à la formation « santé, sécurité et conditions de travail », l'élu doit faire une demande à l'employeur précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

En principe le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

1.2.7 Motifs de refus**► Conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise**

Art. R. 2315-19 du Code du travail

Lorsque l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut refuser la demande de congé de formation. Le refus doit alors être notifié à l'intéressé dans les huit jours à compter de la réception de la demande. En conséquence du refus, le congé de formation peut être reporté, dans la limite de six mois.

► Demandes simultanées

Art. L. 2145-8 du Code du travail – Arrêté du 7 mars 1986

Lorsque plusieurs salariés demandent un congé de formation (économique, sociale ou syndicale), l'employeur peut différer certaines demandes si :

- 2 % des salariés sont absents simultanément au titre de ce congé, dans les établissements de plus de 99 salariés ;
- deux salariés sont simultanément absents au titre de ce congé, dans les établissements de 25 à 99 salariés ;

- un salarié est absent au titre de ce congé, dans les établissements de moins de 25 salariés.

► Contingent annuel de jours de congés de formation épuisé

Art. L. 2145-8 du Code du travail – Arrêté du 7 mars 1986

L'employeur peut également refuser une demande si le nombre total de jours de congés pris dans l'année civile par l'ensemble des salariés au titre des trois congés formation dépasse les seuils suivants :

Nombre de salariés dans l'établissement (au 1 ^{er} janvier de l'année considérée)	Nombre maximum de jours susceptibles d'être pris dans l'établissement
1 à 24	12 jours ³
25 à 499	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

En pratique

Par exemple, l'employeur pourra refuser une demande si le nombre total de jours de congés dépasse :

- 36 jours pour un établissement de 50 à 74 salariés ;
- 240 jours pour un établissement de 475 à 499 salariés ;
- 324 jours pour un établissement de 800 à 849 salariés ;
- 420 jours pour un établissement de 1 400 à 1 499 salariés.

3. Dans les établissements d'un à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

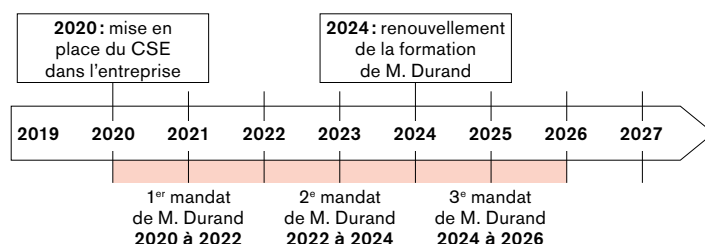
1.2.8 Renouvellement

La formation doit être renouvelée après quatre années de mandats consécutives ou non.

En pratique

Exemple 1. Une entreprise a mis en place un CSE en 2020. Dans cette société, l'accord prévoit que les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de deux ans. Un salarié est élu au CSE en 2020 puis est réélu en 2022 et 2024. Il exerce alors ses mandats de manière continue de 2020 à 2026. Sa formation doit être renouvelée en 2024, au terme des quatre années consécutives de mandats.

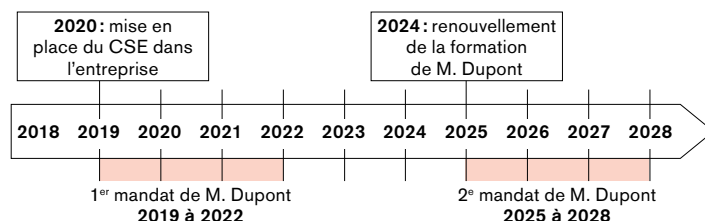
Exemple 1. Renouvellement de la formation de M. Durand (mandat continu)



En pratique

Exemple 2. Une entreprise a mis en place le CSE en 2019. Dans cette société, l'accord prévoit que les représentants du personnel au CSE sont élus pour une durée de trois ans. Un salarié est élu au CSE en 2019 mais ne se représente pas en 2022. Il est cependant réélu en 2025. Il exerce alors ses mandats de manière discontinue entre 2019 et 2028. En conséquence, sa formation doit être renouvelée en 2026, au terme des quatre années de mandats non consécutives.

Exemple 2. Renouvellement de la formation de M. Dupont (mandat discontinu)



Le renouvellement de la formation doit faire l'objet d'un stage distinct de celui organisé au moment de la première désignation. En effet, les objectifs de la formation de renouvellement sont différents dans la mesure où elle vise à permettre au stagiaire d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit être plus spécialisé et adapté aux demandes particulières du stagiaire. Il doit également tenir compte des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activités.

1.2.9 Prise en charge financière

Art. L. 2315-18, al. 6 et art. R. 2315-20 à R. 2315-22 du Code du travail – arrêté du 3 juillet 2006

Le financement est pris en charge par l'employeur. Les modalités sont variables selon le type de frais qui est remboursé :

- les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (Smic), soit 432,72 au 1^{er} janvier 2026 ;
- les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur du tarif SNCF de seconde classe applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation ;
- les frais de séjour, incluant le petit-déjeuner, sont pris en charge à hauteur de :
 - Paris : 140 euros,
 - villes de plus de 200 000 habitants et communes de la métropole du Grand Paris : 120 euros,
 - autres communes : 90 euros ;
- les frais de restauration à hauteur de 20 euros

1.2.10 Attestation d'assiduité

Art. R. 2315-15 du Code du travail

Lorsqu'il reprend son travail, le stagiaire doit remettre à son employeur une attestation d'assiduité délivrée par l'organisme à l'issue de la formation.

1.3 Réunions du CSE dédiées à la santé et la sécurité au travail

1.3.1 Entreprises de 11 à 49 salariés

Art. L. 2315-21, L. 2315-22 et L. 2314-1 du Code du travail

La périodicité à laquelle se réunissent les membres de la délégation du personnel au CSE varie selon le type de réunions (ordinaires, exceptionnelles, réunions à la demande) :

- les réunions ordinaires : les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être reçus collectivement par l'employeur ou son représentant, au moins une fois par mois. Ces réunions peuvent devenir plus fréquentes dès lors qu'un accord collectif en dispose autrement, mais la périodicité mensuelle ne peut être diminuée ;
- les réunions exceptionnelles en cas d'urgence : en cas d'urgence, les membres du CSE doivent être reçus dès qu'ils en font la demande ;
- les réunions à la demande, individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou spécialités professionnelles : les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

En pratique

Il est recommandé de :

- fixer dès le début de l'année les dates des réunions ordinaires pour que les élus (et l'employeur) puissent s'organiser ;
- recueillir les questions des salariés en amont ;
- s'assurer de recevoir ou d'avoir accès aux documents utiles (rapports, bilans, évaluations, etc.) suffisamment tôt pour les lire et se préparer.

Voir partie 1.2 « Droit à l'information ».

L'employeur préside les réunions du CSE auxquelles participent les représentants du personnel. Il peut se faire assister par des collaborateurs, à condition qu'ils ne soient pas ensemble en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le Code du travail ne prévoit pas d'obligation d'inviter le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou les agents des services de prévention à participer aux réunions du CSE.

En pratique

Leur présence peut être possible si les membres du CSE en sont d'accord. Pour éviter d'éventuelles difficultés sur le sujet, il est conseillé de prévoir dans le cadre d'un accord collectif ou dans le règlement intérieur du CSE, les règles selon lesquelles une personne extérieure pourrait assister à une réunion.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

1.3.2 Entreprises de 50 salariés et plus

Art. L. 2315-27 al. 1 et R. 2315-7 du Code du travail

Au moins quatre réunions du CSE doivent porter annuellement, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il s'agit ici d'une règle d'ordre public à laquelle l'employeur ne peut pas déroger, aux risques de commettre un délit d'en-trave.

Quatre réunions annuelles représentent un minimum. Le CSE peut aborder ces questions plus fréquemment, en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Des réunions supplémentaires sont imposées dans les cas suivants :

- après tout accident ayant entraîné ou pouvant entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave portant atteinte ou pouvant porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de deux représentants du personnel au CSE, pour traiter de sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les participants aux réunions et leurs rôles sont décrits dans le tableau page suivante.

En pratique

En présence du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, d'un agent de la Carsat, du médecin du travail ou de l'inspecteur du travail, il est important :

- en amont : de lui faire parvenir tous les documents utiles pour qu'il puisse préparer ses observations ;
- pendant la réunion : de profiter de sa présence pour poser des questions techniques relevant de son champ de compétence ;
- à l'issue de la réunion : de documenter ses recommandations dans le procès-verbal, en y associant des délais ou des indicateurs de suivi.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, le CSE peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les participants aux réunions :

Membres de droit	Participations/invitations aux réunions	Obligations de l'employeur
Le médecin du travail ou le membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail et ayant reçu une délégation	Il peut assister avec voix consultative : <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ; ▪ aux réunions de la CSSCT. 	L'informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.
Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail	Il peut assister avec voix consultative : <ul style="list-style-type: none"> ▪ aux réunions sur les questions de l'ordre du jour relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ; ▪ aux réunions de la CSSCT. 	
Les agents des Carsat L'agent de contrôle de l'inspection du travail	Ils doivent être invités : <ul style="list-style-type: none"> ▪ à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ; ▪ aux réunions du CSE organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE : <ul style="list-style-type: none"> – portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, – organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ; ▪ aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. 	Les informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. Leur envoyer l'ordre du jour de la réunion du CSE au moins 3 jours avant la réunion.

2. Missions du CSE et de la CSSCT

2.1 Participer à la prévention des risques professionnels

2.1.1 Évaluation des risques

► Contribuer à la prévention des risques

Le CSE fait partie des acteurs qui « apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ». Le CSE se distingue toutefois des autres acteurs par son rôle renforcé de contributeur, en raison :

- de sa dimension collective : la participation du CSE permet de porter la parole des salariés, de faire part à l'employeur d'informations essentielles concernant la réalité du travail à prendre en compte dans le cadre de l'élaboration du DUERP ;
- des missions qui lui sont confiées : le CSE a notamment pour mission de « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

L'employeur doit donc obligatoirement associer le CSE à sa démarche d'évaluation des risques professionnels, selon des modalités de travail à déterminer conjointement.

En pratique

En l'absence de sollicitation, le CSE devra interroger l'employeur afin de connaître la méthode que ce dernier envisage pour l'associer à la démarche d'évaluation. En pratique, les élus du CSE font des préconisations sur la base des informations dont ils disposent et des constats qu'ils ont réalisés à partir d'un travail de terrain (inspections, enquêtes...).

DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

► Procéder à l'évaluation des risques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Code du travail prévoit expressément que le CSE procède également, de lui-même, à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. L'objectif de cette analyse est d'alimenter les débats et d'effectuer un travail commun qui permet la coconstruction de l'évaluation des risques et du document unique.

2.1.2 Consultation sur le document unique (DUERP)

Art. L. 4121-3 du Code du travail

Le Code du travail prévoit qu'avant la diffusion du DUERP (ou de sa version mise à jour), le CSE doit obligatoirement être consulté / l'employeur doit obligatoirement recueillir l'avis du CSE.

Même si c'est la CSSCT qui a été associée en amont à la démarche d'évaluation des risques, sur délégation du CSE, c'est bien le CSE qui doit être consulté obligatoirement sur la formalisation de l'évaluation dans le DUERP. La CSSCT ne peut se voir confier les attributions consultatives du CSE.

Cette consultation permet au CSE de vérifier que l'employeur a retranscrit convenablement l'évaluation des risques. Elle permet par ailleurs aux élus du CSE de s'approprier le document pour l'utiliser comme outil de travail.

2.1.3 Proposition et suivi des actions de prévention

Art. L. 2312-5 du Code du travail (entreprises de moins de 50 salariés)

Art. L. 2312-9 et L. 2312-27 du Code du travail (entreprise de 50 et plus)

À l'issue de la démarche d'évaluation des risques professionnels, telle que traduite dans le DUERP, le CSE peut formuler des propositions d'actions de prévention adaptées.

En pratique

Les représentants du personnel au CSE proposent des actions de prévention, la mise en œuvre effective appartient à l'employeur : ce dernier conserve la responsabilité de décider des actions à engager mais, en cas de rejet, doit motiver sa décision.

Les actions de prévention sont formalisées, selon l'effectif de l'entreprise, soit dans une liste d'actions de prévention annexée au DUERP pour les entreprises de moins de 50 salariés, soit dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) pour celles d'au moins 50 salariés.

Ces actions, quel que soit leur support, doivent être présentées par l'employeur au CSE (*sur la présentation du Papripact, voir partie 2.2 « Émettre un avis motivé (consultation) »*).

Cette présentation permet aux élus du CSE d'être vigilant quant à l'adéquation des actions de prévention retenues avec les risques identifiés dans le DUERP. À cette occasion, ils peuvent formuler des observations, solliciter des ajustements, proposer de nouvelles actions de prévention ou encore prévoir un ordre de priorité différent.

Ultérieurement, le suivi de la mise en œuvre des actions sera essentiel pour vérifier que les mesures qui ont été prévues ont bien été réalisées et, le cas échéant, pour demander à l'employeur les raisons de leur non-réalisation.

**DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT
AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS**

2.2 Émettre un avis motivé (consultation)

Dans toutes les entreprises, l'employeur est obligé de consulter ponctuellement les élus sur certaines thématiques (programmes de formation et leur mise en œuvre, reclassement d'un salarié inapte par le médecin

du travail, aménagement de temps de travail, etc.).

Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les CSE n'étant pas dotés de la personnalité civile, ils ne disposent pas d'une capacité juridique propre pour rendre des avis formalisés ou adopter des résolutions. Dans ce cadre, lorsque la loi prévoit une consultation, les membres de la délégation du personnel peuvent être amenés à se prononcer par un vote, lequel traduit leur position individuelle ou collective, sans que le CSE, en tant qu'instance, ne rende formellement un avis. Il n'existe donc pas, pour ces entreprises, de procédure spécifique encadrée par le Code du travail relative à la prise de décision du CSE.

Dans cette partie, seront donc traitées uniquement les consultations (récurrentes ou ponctuelles) du CSE sous la forme d'un vote exprimant la position de l'instance, qui ne concerne que les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

2.2.1 Dispositions communes à toutes les consultations

► Organisation temporelle des consultations

*Art. L. 2312-14 al. 1 du Code du travail
Art. L. 2312-16, R. 2312-5 et R. 2312-6 I du Code du travail*

Les consultations du CSE doivent avoir lieu avant que l'employeur ne prenne sa décision.

En pratique

C'est à l'employeur d'apprécier le moment le plus opportun pour consulter le CSE. Le projet ou le document, objet de la consultation, doit être suffisamment avancé pour que les informations transmises aux membres du comité leur permettent de rendre un avis éclairé. Néanmoins, le document ou le projet ne doit pas être à un stade d'avancement tel qu'il n'est plus possible d'échanger et d'émettre des propositions.

Les membres de CSE ont besoin de temps pour préparer la consultation, afin de pouvoir lire et analyser les différentes informations qu'ils ont collectées ou qui leur ont été transmises. Ce temps peut être variable, compte tenu de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

Par principe, les délais de consultation sont prévus par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE ou le cas échéant le CSE central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

L'accord peut fixer des délais en fonction de l'objet de la consultation ou de la complexité de celle-ci.

À défaut de l'un de ces accords, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :

- d'un mois de manière générale ;
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert (*voir partie 2.6 « Recourir à un expert »*) ;
- 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.

Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, ce dernier commence à courir à compter :

- soit de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation visée ;
- soit de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDESE.

► Recours du CSE

Art. L. 2312-15 al. 4 et 5 du Code du travail

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour

rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai.

► Prise en compte de l'avis du CSE par l'employeur

L'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis rendu par le CSE, notamment lorsque celui-ci est négatif. Le comité exerce seulement des attributions consultatives dans le cadre desquelles il émet des avis et des vœux.

La consultation est un passage obligé pour l'employeur qui lui permet de confronter ses projets à l'avis des représentants du personnel, contribuant ainsi à l'exercice du dialogue social.

L'employeur rend compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

En pratique

- Un avis motivé et détaillé contribue à la prise en compte par l'employeur des remarques et des éventuelles préconisations du comité.
- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et alors que le CSE avait au préalable transmis son avis à l'employeur sur la situation concernée, les juges pourraient prendre en compte cet élément pour éventuellement en déduire que ce dernier a manqué à son obligation de sécurité.

2.2.2 Consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Art. L. 2312-17 du Code du travail

Le CSE est obligatoirement et régulièrement consulté sur les trois sujets suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**

Par principe, ce sont les accords qui déterminent les modalités de réalisation des consultations. Toutefois, le Code du travail prévoit un socle de dispositions auxquelles il n'est pas possible de déroger, même par accord.

► Périodicité

Art. L. 2312-19 al. 7 et L. 2312-22 al. 1 du Code du travail

La périodicité de chacune des consultations récurrentes est déterminée par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

Cette périodicité ne peut toutefois pas être supérieure à trois ans.

À défaut de l'un de ces accords, le Code du travail prévoit que le CSE est consulté annuellement.

► Niveau de négociation dans les entreprises composées de plusieurs établissements

Art. L. 2312-19 3° et L. 2312-22 al. 5 et 6 du Code du travail

Le niveau de chacune des consultations récurrentes est également déterminé par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à chaque établissement.

► Contenu par défaut de la consultation (en l'absence d'accord)

Art. L. 2312-26 à L. 2312-35, R. 2312-18 à R. 2312-20 et R. 4624-48 du Code du travail

En l'absence d'accord, la consultation porte notamment sur les actions de formation

envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, etc.

Pour se prononcer sur cette consultation, le CSE peut rendre un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou bien rendre plusieurs avis séparés, organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes.

Pour que le CSE puisse se prononcer sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit mettre à sa disposition un certain nombre d'informations prévues dans certaines rubriques de la BDESE (voir partie 1.2 « Droit à l'information »).

S'agissant plus spécifiquement des questions de santé et de sécurité des salariés, en plus des informations évoquées, l'employeur doit présenter au CSE deux documents :

- **le rapport annuel écrit** : ce document fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 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 mentionnés à l'article L. 4161-1 (facteurs dits de « pénibilité ») y sont traitées spécifiquement. La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail doit être présentée au CSE en même temps que le rapport annuel ;

- **le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact)** : ce document 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 dits de « pénibilité », ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et le programme annuels de prévention, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. En cela, la ou les réunions consacrées à l'examen du rapport et du programme annuels sont particulièrement importantes dans la mesure où elles déterminent la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises en compte au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe du rapport annuel. Le CSE est ainsi en mesure d'assurer un suivi sur plusieurs années et de discuter, voire de proposer la reprise de ces mesures inexécutées dans le cadre du nouveau programme annuel.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte en outre sur le **bilan social de l'entreprise**. Celui-ci récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Il comporte notamment des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le CSE d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés.

2.2.3 Consultations ponctuelles dans le champ de la santé et de la sécurité au travail

Art. L. 2312-8 et art. L. 2312-38 du Code du travail

► Sur les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle

Cela signifie que le CSE intervient en amont de décisions importantes sur des thèmes tels que :

- le réaménagement des horaires (passage à temps partiel, modulation des horaires, astreintes...);
- l'introduction de nouveaux systèmes de temps de travail ;
- les modalités de formation (plan de formation, actions ciblées, modulations de la formation continue...).

En pratique

Dans le cadre de la consultation sur le réaménagement des horaires de travail, toute modification de la durée du travail susceptible d'avoir des répercussions sur la santé physique et mentale des salariés (fatigue, stress, risques psychosociaux) devra être examinée avec vigilance par le CSE, afin de s'assurer que les décisions de l'employeur ne portent pas atteinte à leur santé.

► L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Dans le cadre de la consultation sur l'introduction de nouvelles technologies (logiciels, machines, intelligence artificielle), le CSE doit veiller à identifier et évaluer :

- les effets sur la santé mentale des salariés en s'appuyant sur les facteurs de risques psychosociaux : surcharge cognitive, intensification des cadences, perte de repères organisationnels, adaptation aux nouveaux

systèmes, variabilité des tâches, réduction de l'autonomie, etc. ;

- les effets sur la santé physique des salariés : risques liés aux postures de travail ou aux mouvements répétitifs, exposition prolongée aux écrans, sédentarité, accidents mécaniques etc.

► **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 et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail**

Dans les situations visées ci-dessus, la consultation du CSE garantit que les mesures envisagées par l'employeur favorisent un retour au travail sécurisé et adapté. Cela peut inclure : l'aménagement ergonomique du poste, l'adaptation du rythme, le télétravail partiel, etc. L'objectif est de favoriser l'inclusion et le maintien de ces salariés dans l'emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

► **La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés**

L'introduction de moyens de contrôle (vidéosurveillance, outils de suivi, etc.) peut générer des risques professionnels. Le CSE par le biais de cette consultation peut donc évaluer l'impact de ces dispositifs et formuler des préconisations pour préserver la santé mentale des salariés.

En plus de ces situations, certaines dispositions du Code du travail consacrées à des sujets spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail prévoient une obligation pour l'employeur de consulter ou de solliciter l'avis du CSE (*voir annexe 1*).

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

2.3 Inspecter

2.3.1 Objectifs

Art. L. 2312-13 et L. 2317-1 du Code du travail

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette mission peut être déléguée à la CSSCT.

Les inspections peuvent avoir plusieurs objectifs, et notamment :

- de veiller à l'application, des prescriptions légales et réglementaires ainsi que des consignes de sécurité ;
- d'effectuer un suivi d'une situation ou de la mise en œuvre des mesures préconisées ;
- de rechercher ou de constater sur le terrain l'existence de risques ou de situations dangereuses.

L'employeur ne peut s'opposer aux visites d'inspection effectuées par le CSE. Il est tenu de mettre à disposition de cette instance les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. Toute entrave à ces droits constitue une violation des obligations légales de l'employeur.

2.3.2 Fréquence

Art. R. 2312-4 du Code du travail

La fréquence de ces inspections doit être au moins de quatre par an, ce qui correspond à la fréquence minimale des réunions du CSE devant porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En pratique

Rien n'interdit au CSE de réaliser des inspections plus régulièrement, notamment en cas d'événements dans l'entreprise (nouveaux équipements, travaux etc.).

Les inspections peuvent être réalisées au cours d'une réunion ou entre deux réunions.

2.3.3 Réalisation des inspections

► Au préalable

Les modalités de réalisation des inspections peuvent être déterminées à l'avance, par le règlement intérieur du comité ou par accord avec l'employeur. Il est également utile de prévoir une réunion préparatoire afin de définir :

Les objectifs de l'inspection

Il peut s'agir d'une inspection générale des locaux, d'une inspection liée à un risque particulier dans l'entreprise, d'une inspection suite à un signalement d'un ou plusieurs salariés, d'une inspection liée à un changement d'équipement de travail ou un changement organisationnel. En fonction de la situation, les objectifs de l'inspection ne seront pas les mêmes et les modalités de l'inspection devront être adaptées.

En pratique

Une résolution du CSE ou de la CSSCT peut déterminer les axes prioritaires de l'inspection afin de cadrer les investigations.

Les modalités de l'inspection

Il s'agit de définir au préalable la méthodologie de travail qui va être utilisée afin de prévoir ce qu'il faudra faire une fois sur place. Peuvent notamment être convenus :

- la durée de l'inspection ;
- le moment le plus opportun pour réaliser la visite : notamment le jour de la semaine (en fonction de l'activité de l'entreprise) et l'horaire (ex. : cas d'horaire atypique, pic d'activités...);
- les moyens de collecte de l'information : observation, réalisation d'entretiens ;
- les outils et le matériel nécessaire : trame d'entretien, grille d'observation, appareils de mesure, équipements de sécurité, appareil photo... ;
- les modalités des éventuels entretiens : questions à poser, enregistrement, informations des salariés ;

- les documents à consulter permettant de recueillir les informations utiles sur le secteur inspecté.

En pratique

Il est préférable :

- de ne pas prévoir une inspection inopinée et d'informer au préalable les salariés et le ou les responsables de la zone d'intervention ;
- de consulter au préalable le document unique (DUERP), les plans des locaux, la liste des accidents du travail, le registre des accidents bénins, la fiche de données de sécurité, les vérifications périodiques (rapports), etc.

Les participants

Au cours de la réunion préparatoire (en CSE ou CSSCT), il conviendra de désigner les élus missionnés pour l'inspection et les rôles de chacun (recherche préalable d'informations, prise de notes, conduite d'entretien...).

Il conviendra également de s'interroger au préalable sur la présence :

- de l'employeur : en cas d'inspection réalisée au cours d'une réunion du CSE ou de la CSSCT, l'employeur, qui préside la réunion, y participe de droit. En cas d'inspection réalisée entre deux réunions, aucune disposition réglementaire ne précise si la présence de l'employeur est requise ou non. Il est donc important que le CSE se mette d'accord au préalable.
- de toute personne au sein de l'entreprise que le CSE estime compétente : le CSE peut, par exemple, prévoir la présence du chargé de sécurité de l'entreprise ou du médecin du travail.

► Pendant l'inspection

Droits des élus : Art. L. 2312-13 et L. 2315-14 du Code du travail

Dans le cadre de l'inspection, les élus missionnés peuvent :

- inspecter tous les lieux accessibles aux employés dans le cadre professionnel ;

- se déplacer hors de l'entreprise pendant leurs heures de délégation ;
- librement circuler au sein de l'entreprise pendant les heures de délégation et en dehors de leurs horaires de travail habituels ;
- interagir avec les employés à leur poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

Pendant l'inspection, les élus missionnés doivent :

- observer les situations de travail en :
 - relevant les caractéristiques de l'environnement de travail (température, luminosité, bruit, empoussièrément...) au regard des moyens de prévention mis en place,
 - recueillant des informations sur les substances et produits utilisés ainsi que les équipements et matériels employés (machines, matériel de manutention...) : fiche de données de sécurité, carnet de maintenance, consignes de sécurité, formations nécessaires... ;
 - détaillant l'activité des travailleurs : gestes, fréquence des mouvements, gênes, déplacements... ;
 - appréciant la qualité des relations de travail : communication, climat social,
 - identifiant les spécificités des activités : travail isolé, coactivité, interventions d'entreprises extérieures... ;
- interroger les salariés sur leur perception de l'organisation du travail et sur leur ressenti (charge mentale, contraintes...) afin de faire émerger les problèmes récurrents et les questions que les travailleurs se posent en matière de santé et de sécurité ;
- structurer la prise de notes pour rendre compte des observations et des entretiens ;
- contrôler les produits et les équipements ;
- vérifier si la réglementation et les consignes de sécurité sont appliquées.

En pratique

Pour assurer la réussite de l'inspection, il conviendra notamment de :

- créer un climat de confiance avec les salariés : formuler des questions simples, factuelles et sans jugement ;
- rappeler éventuellement l'obligation de discrétion des élus et les objectifs de l'inspection ;
- s'assurer que l'analyse porte sur les dimensions collectives du travail et non sur les situations individuelles.

Si au cours de l'inspection, une situation d'urgence (danger grave et imminent, atteinte aux droits des personnes) est constatée, les élus devront déclencher un droit d'alerte (*voir partie 2.5 « Alerter »*).

► À l'issue de l'inspection

Art. L. 2312-13 du Code du travail

L'inspection doit conduire à l'élaboration d'un rapport mettant en avant les conclusions et propositions des membres du comité issues de l'analyse des informations recueillies. Il est rédigé et validé avec l'ensemble des participants à l'inspection.

En pratique

L'analyse des informations recueillies est effectuée en croisant les informations de l'inspection avec celles récoltées en amont lors de la phase préparatoire.

Le rapport est transmis à l'ensemble du CSE et devra être présenté à l'employeur lors de la prochaine réunion du CSE ou de la CSSCT.

En pratique

Le rapport doit être factuel et objectif. Il peut ainsi être utile d'y faire figurer aussi bien les constats positifs (consignes respectées, prise en compte d'une amélioration prescrite lors d'une précédente inspection, etc.) que négatifs (dysfonctionnements, identification d'un danger passé inaperçu dans l'évaluation des risques, etc.).

La présentation du rapport permet de discuter en séance des résultats de l'inspection et proposer des actions de prévention. Après examen de ce rapport, le CSE (ou la CSSCT) pourra demander un plan d'actions des mesures à mettre en œuvre en cas de risque identifié, améliorations proposées, etc.

Le CSE doit obligatoirement être informé des suites réservées à ses observations. Il peut solliciter à cette fin un suivi de la bonne application des mesures. En cas de refus d'y donner suite, l'employeur doit obligatoirement le justifier.

Les résultats de l'inspection et les propositions d'action peuvent ensuite être communiqués auprès des salariés.

Les éléments issus de l'analyse sont intégrés à la démarche de prévention par :

- la mise à jour du document unique (DUERP) et du programme annuel de prévention (Papripact) ;
- la mise en œuvre d'autres actions du CSE sur la base des constats réalisés : enquêtes, alertes, expertises.

En pratique

Il peut être utile de réaliser un bilan annuel des inspections afin d'échanger sur les bonnes pratiques de l'inspection, les difficultés rencontrées, etc.

2.3.4 Prise en charge financière

Le Code du travail ne prévoit pas de prise en charge par l'employeur du temps consacré par les élus aux inspections. Le temps passé par les élus à la réalisation d'une inspection se déduit du crédit d'heures de délégation. Les frais de déplacement engendrés par ces inspections sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

2.4 Enquêter

2.4.1 Objectifs des enquêtes du CSE

Art. L. 2312-5 et L. 2312-13 du Code du travail

En matière de santé et de sécurité au travail, le Code du travail permet au CSE de réaliser des enquêtes, notamment lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou affecté d'une maladie professionnelle.

La possibilité de réaliser des enquêtes fait partie des missions du CSE, ou, le cas échéant, de celles déléguées à sa CSSCT et ces enquêtes peuvent être menées quel que soit l'effectif de l'entreprise, lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Elles doivent permettre d'identifier les différents facteurs objectifs qui ont conduit à la survenance de l'accident, afin d'aboutir à des propositions d'actions de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement, et à réduire ou à supprimer le risque identifié. L'approche ne vise pas à qualifier juridiquement la situation et à établir des responsabilités, mais s'inscrit dans un objectif de prévention.

2.4.2 Initiative de l'enquête

► Sur la base d'informations

Art. L. 2315-27 du Code du travail : Obligation de réunion du CSE en cas d'accident grave

Afin de lui permettre d'exercer ses prérogatives, l'employeur :

- informe le CSE ou la CSSCT de tout accident ou incident survenu dans l'entreprise ou l'établissement, quelle qu'en soit la gravité ;
- réunit obligatoirement le CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves – généralement entendu comme un accident à l'origine d'un décès ou d'une invalidité lourde, ou un incident ayant pu entraîner un tel accident (situations qui n'ont pas directement causé un accident grave, mais qui possédaient le potentiel de le faire).

Le CSE peut également être averti des accidents du travail et maladies professionnelles :

- par le biais du bilan annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;

- dans le cadre de ses missions, en consultant les déclarations d'accident et le registre des accidents bénins.

Pour plus de précisions sur l'information du CSE, voir partie 1.2 « Droit à l'information ».

► À la suite d'un vote du CSE

Il revient au CSE de décider si l'événement doit ou non donner lieu à une enquête. La nature et l'importance des événements qui se sont produits doivent guider la réflexion et la décision des membres du comité.

En pratique

Une enquête devrait systématiquement avoir lieu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave (à l'origine d'un décès ou d'une invalidité lourde).

La décision de déclencher une enquête est votée en réunion du CSE à la majorité des membres présents.

2.4.3 Moment de l'enquête

Bien qu'il n'y ait pas de délai légal pour décider de réaliser une enquête, celle-ci doit toutefois

être lancée le plus rapidement possible afin que le CSE puisse :

- identifier rapidement les éléments qui ont conduit à l'accident ;
- faire émerger des solutions afin d'éviter la réalisation d'accidents similaires.

En effet, l'enquête est l'un des moyens permettant de comprendre les causes de l'accident ou de la maladie. Tant qu'elle n'est pas réalisée, ces causes peuvent ne pas être pleinement identifiées, ce qui pourrait favoriser la survenue de nouveaux incidents similaires.

2.4.4 Modalités de l'enquête

► Participants

Art. R. 2312-2 du Code du travail

Les enquêtes du CSE ou de la CSSCT, en matière 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 ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.

La délégation d'enquête peut également se faire accompagner par un préventeur institutionnel (Carsat/Cramif/CGSS) ou assister par le médecin

■ Les autres formes d'enquête

Distinction avec les enquêtes internes de l'employeur en cas de harcèlement

L'enquête paritaire du CSE se distingue de l'enquête interne réalisée par l'employeur en cas de harcèlement, laquelle s'inscrit dans une démarche disciplinaire immédiate.

Il est en effet attendu de l'employeur qu'il réagisse immédiatement, afin de faire cesser une situation lorsqu'il est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement. Il pourra à cet effet mener une enquête interne, dont l'objectif est de déterminer l'effectivité des agissements et des faits qui lui ont été signalés.

À l'issue de son enquête interne, il pourra, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, sanctionner l'auteur des agissements.

Distinction avec les enquêtes du CSE dans le cadre de la procédure d'alerte

Les enquêtes du CSE en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle interviennent *a posteriori* de l'accident, dans le cadre des missions ordinaires du CSE.

De ce fait, elles se différencient des procédures spécifiques impliquant le CSE en cas d'exercice du droit d'alerte (enquêtes en cas de danger grave et imminent ou en cas d'atteinte aux droits des personnes) qui permettent d'intervenir rapidement en amont ou pendant la réalisation de l'accident pour définir les moyens à mettre en œuvre pour y mettre fin.

(Voir partie 2.5 « Alerter ».)

du travail (ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à qui le médecin a donné délégation).

En pratique

Il est recommandé de choisir des participants formés à la méthodologie de l'enquête : faire une enquête ne s'improvise pas, il faut avoir une méthode, notamment pour ne pas aggraver la situation, et comprendre de manière neutre et objective les raisons à l'origine de celle-ci.

► Moyens

Art. L. 2315-14 du Code du travail : Liberté de déplacement

Art. L. 2315-3 du Code du travail : Obligation de discrétion

La délégation chargée de réaliser l'enquête peut :

- se déplacer librement dans l'ensemble des locaux de l'entreprise, mais également à l'extérieur de l'entreprise si nécessaire pour observer le lieu de l'accident, comprendre le contexte ;
- rencontrer et entendre les personnes nécessaires dans le cadre de leur mission : salariés (victime, témoin...), responsable d'une entreprise voisine dont l'activité crée des nuisances (bruit, pollution, vibrations...) aux salariés de l'entreprise. Il conviendra de s'assurer que ces déplacements et rencontres n'apportent pas de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- consulter les documents appropriés : déclaration d'accident du travail, document unique d'évaluation des risques, plan de prévention en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, liste des postes à risques, fiche d'entreprise du médecin du travail, etc. L'accès aux documents concernés doit être justifié par la nécessité de l'enquête et proportionné aux objectifs poursuivis ;
- pour les besoins de l'enquête, prendre des photos (sous réserve de ne pas porter atteinte au droit à l'image) pour permettre de documenter la scène de l'accident, ou bien prendre des mesures (thermomètre pour mesurer la température d'une pièce, chronomètre pour évaluer la durée de certaines phases de travail) afin de comprendre les conditions dans lesquelles l'accident s'est produit.

En tout état de cause, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

En pratique

Il est recommandé au CSE de déterminer à l'avance, dans son règlement intérieur ou par accord avec l'employeur, les modalités de fonctionnement de la délégation d'enquête : mode de désignation des membres, modalités de l'enquête, moyens à disposition, accès aux documents, rédaction et présentation des conclusions, contenu du rapport d'enquête, principes fondamentaux à respecter...

Dans cette optique, il est recommandé que la démarche s'appuie sur les principes suivants :

- volontariat des salariés appelés à s'exprimer devant la délégation d'enquête du CSE. Ces derniers ne peuvent y être contraints ;
- respect de la vie privée du salarié : l'enquête ne prendra pas en considération, ni n'exploitera des informations et données relevant de sa vie privée et familiale ;
- engagement de la direction de mettre en œuvre les préconisations proposées par la délégation et validées par le CSE.

► Analyse des faits recueillis

Ensuite, la délégation d'enquête analyse les faits recueillis. Le Code du travail n'impose aucune méthodologie particulière.

La méthode de l'arbre des causes peut être utilisée. Cette méthode permet de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention.

Pour en savoir plus, consulter la brochure INRS *La méthode de l'arbre des causes* (ED 6163).

En pratique

Il est important de réaliser l'enquête sur la base de facteurs objectifs (des faits) plutôt que sur des opinions à charge ou décharge. À cet effet, parmi la délégation d'enquête, il peut être utile de désigner une personne en charge de s'assurer de l'objectivité des éléments recueillis.

► Prise en charge du temps d'enquête

Art. L. 2315-11 du Code du travail

Le temps passé aux enquêtes est traité différemment selon que l'accident, l'incident ou la maladie revêt ou non un caractère grave. Dès lors qu'il présente un caractère grave, le temps d'enquête n'a pas à être déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du CSE. Le temps d'enquête est alors rémunéré comme du temps de travail effectif pris en charge par l'employeur.

En revanche, le temps d'une enquête réalisée à la suite d'un accident, d'un incident ou d'une maladie sans gravité est imputable sur les heures de délégation.

2.4.5 Issue de l'enquête

Arrêté du 8 août 1986: Transmission des fiches de renseignement à l'inspection du travail

En pratique, à l'issue de l'enquête, un rapport est établi, contenant le compte-rendu de l'investigation (circonstances de l'accident, analyse par la délégation des causes de l'accident) et des propositions de mesures correctives ou de prévention.

Ce rapport est ensuite présenté au CSE en réunion plénière pour discussions et actions éventuelles.

En parallèle, le CSE doit établir et transmettre, en double exemplaire, une fiche de renseignement à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant l'enquête.

Les modèles Cerfa de fiche de renseignement n'ont pas été mis à jour et visent toujours le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(CHSCT). Il paraît toutefois légitime de transposer cette obligation aux enquêtes du CSE.

Cette fiche doit être signée par l'ensemble des membres de la délégation.

Dans le cas où l'employeur ne mettrait pas en place les mesures de prévention décidées lors de l'enquête, le CSE peut :

- informer l'inspecteur du travail qui pourra mobiliser des outils juridiques ;
- si le danger subsiste, utiliser son droit d'alerte (*voir partie 2.5 « Alerter »*).

2.5 Alerter**2.5.1 Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent****► Bénéficiaires du droit d'alerte**

Art. L. 2312-60 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE, ainsi que les membres de la CSSCT peuvent exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

S'agissant des représentants proximité, il convient de distinguer deux situations possibles :

- s'ils sont également membres du CSE, ils peuvent de plein droit exercer le droit d'alerte ;
- s'ils ne sont pas membres du CSE, l'accord les mettant en place doit définir leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. À ce titre, il peut prévoir qu'ils exercent, seuls ou en concurrence des membres du CSE et de la CSSCT, le droit d'alerte.

► Constat et signalement

Art. L. 4131-2, L. 4132-2 al.1, D. 4132-1 et D. 4132-2 du Code du travail
Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993

La procédure d'alerte doit être mise en œuvre en présence d'un danger, à la fois :

- grave : c'est-à-dire un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- imminent : c'est-à-dire un danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai proche.

En pratique

En matière de santé mentale, la qualification de danger grave et imminent est délicate car les atteintes psychiques sont difficiles à identifier et objectiver comme étant graves et imminentes.

Pour les atteintes à la santé mentale des salariés, il est plus pertinent d'opter pour le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (voir chapitre 2.5.2).

Le danger grave et imminent implique une situation inhabituelle, présentant une menace sérieuse et immédiate pour la vie ou la santé, ou une défectuosité, permettant de penser raisonnablement qu'il existe un tel danger. Toutefois, comme pour le droit de retrait du salarié, il n'est pas impératif de prouver la réalité du danger. Il suffit que celui qui alerte ait pu raisonnablement croire à son existence au moment où il a exercé son droit.

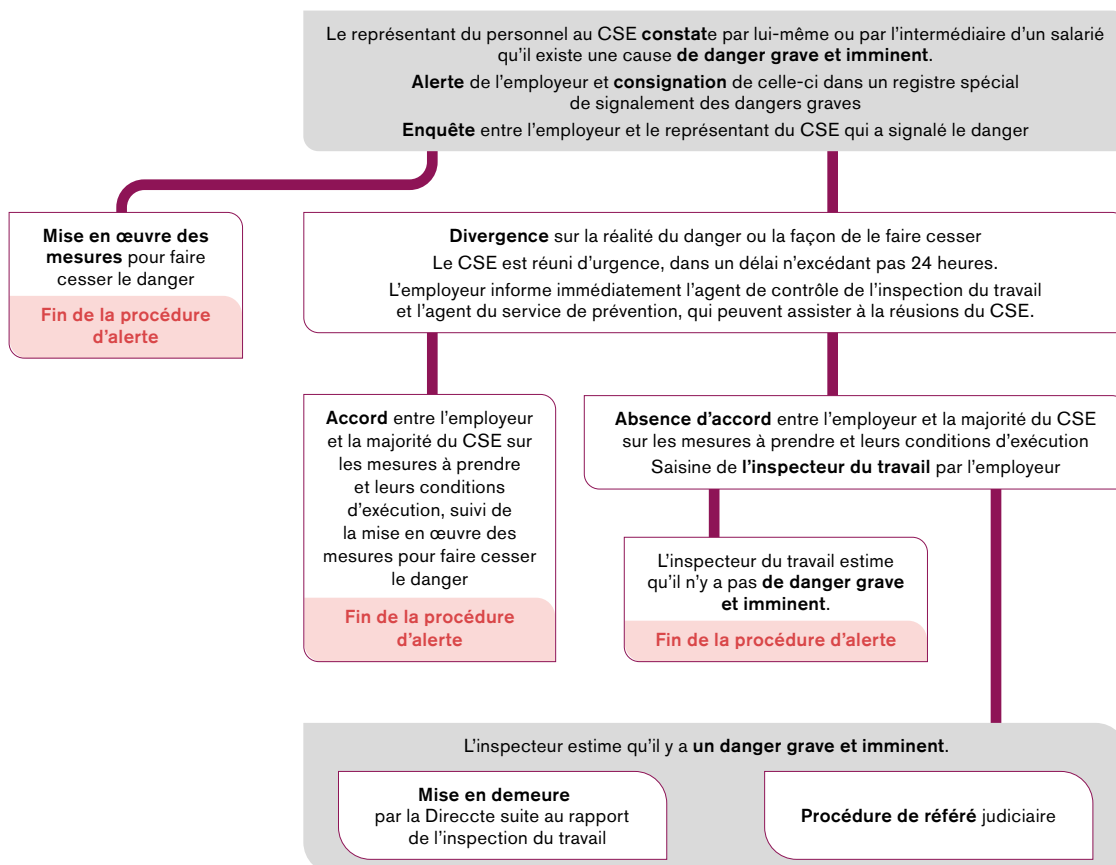
Le danger grave et imminent doit être distingué du risque habituel du poste ou inhérent à l'exercice normal de travail. Un risque habituel correspond à un risque lié à la nature de l'activité, connu, appréhendé, évalué et pour lequel des mesures de prévention sont en place. Ainsi, le seul fait qu'un travail soit reconnu pénible ou dangereux ne suffit pas, à lui seul, à justifier le déclenchement du droit d'alerte.

Le registre spécial

Art. D. 4132-2 du Code du travail

Le registre spécial des dangers graves et imminents est tenu sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être à la disposition des représentants du personnel du CSE.

Procédure schématique de la mise en œuvre du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent



En pratique

L'identification d'un danger grave et imminent peut être facilitée par une série de questionnements :

– Qu'est-ce qui a évolué ou attire l'attention ?

Changement dans l'organisation, les équipements ou l'environnement de travail à l'origine du signalement.

– Des événements récents se sont-ils produits ?

Les accidents, incidents ou quasi-accidents doivent être pris en considération.

– Le danger est-il en train de se matérialiser ? Ou bien peut-il se concrétiser dans un délai très bref ?

Certains indices concrets (fumée, odeur toxique, bruit inhabituel, vibrations, etc.) peuvent en attester.

– Quelles conséquences potentielles ? Atteinte à la santé ?

– Les dispositifs de protection sont-ils effectifs et suffisants ?

– Le danger est-il malgré tout susceptible de se produire ?

Le constat peut se faire soit directement par le représentant du personnel au CSE, soit par l'intermédiaire d'un travailleur. Un seul représentant suffit pour constater et déclencher le droit d'alerte. Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, doit en alerter immédiatement l'employeur selon une procédure spécifique.

Droit d'alerte et droit de retrait

Art. L. 4132-1 du Code du travail

Le droit d'alerte a pour corollaire le droit de retrait. Ce droit permet au travailleur de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Cette procédure prévoit que lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur en cas de danger grave et imminent, il consigne son avis par écrit dans un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. L'avis doit être daté, signé et indiquer :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

En pratique

Étant donné l'urgence de la situation, il est recommandé, en plus de la consignation formelle dans le registre, d'informer immédiatement l'employeur par un échange direct et informel (appel téléphonique, courriel ou directement auprès de lui). L'essentiel est d'être certain qu'il soit mis au courant le plus rapidement possible. La réaction à avoir en cas d'alerte peut également être prévue et encadrée par le biais d'une note interne par exemple.

Enquête et mesures de l'employeur

Art. L. 4132-2 al. 2 du Code du travail

Art. L. 4132-5 du Code du travail

Suite à une alerte pour danger grave et imminent, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Ainsi :

- soit des mesures sont mises en œuvre pour faire cesser le danger, dans ce cas c'est la fin de la procédure d'alerte ;
- soit il existe entre l'employeur et le représentant du CSE une divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser (*voir point suivant « Divergence avec l'employeur »*).

En pratique

Il est important de consigner par écrit le déroulement de l'enquête (constats, observations, échanges avec les salariés concernés).

L'élu peut mobiliser ses heures de délégation pour participer à l'enquête. Si le crédit mensuel

d'heures de délégation est épuisé, un dépassement exceptionnel peut être autorisé, à condition que de circonstances exceptionnelles le justifient (ce qui est le cas pour l'enquête suite à une alerte pour danger grave et imminent).

En toutes circonstances, en cas de danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures appropriées et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

► Divergence avec l'employeur

Art. L. 4132-3 du Code du travail

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

En pratique

L'ordre du jour doit préciser l'objet de la réunion, à savoir l'examen du danger grave et imminent signalé. Étant donné qu'il y a urgence, l'employeur ne sera pas en mesure de respecter le délai de 3 jours pour la communication de l'ordre du jour. À l'issue de la réunion, un procès-verbal doit être établi. Il est important d'y retranscrire les échanges de manière assez précise afin de rappeler la nature du danger grave et imminent signalé à l'employeur, les résultats de l'enquête, les raisons du désaccord sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, les mesures proposées par l'employeur et celles proposées par le CSE.

À la suite de cette réunion :

- soit un accord peut être trouvé entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution ;
- soit aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et la majorité du CSE. Dans ce cas, l'employeur saisit immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

► Saisine de l'inspection du travail

Art. L. 4132-4 du Code du travail

La saisine de l'inspection du travail permettra de déterminer :

- s'il existe un danger grave et imminent et dans ce cas, mettre en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévue par l'article L. 4721-1 du Code du travail, soit la procédure de référé judiciaire, dans le but de faire cesser le danger ;
- s'il n'existe pas de danger grave et imminent, mettre fin à la procédure d'alerte.

En pratique

Lorsque le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent a été exercé, il est recommandé d'inscrire un point y faisant référence à l'ordre du jour d'une ou plusieurs prochaines réunions du CSE ou de la CSSCT. Cette démarche permettra d'assurer un suivi des mesures mises en œuvre pour faire cesser le danger.

2.5.2 Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

► Objectifs

Art. L. 2312-59 al. 1 du Code du travail

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

► Bénéficiaires du droit d'alerte

Art. L. 2312-59 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent exercer le droit d'alerte en cas

d'atteinte au droit des personnes. Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE. Il en résulte qu'ils peuvent également exercer ce droit d'alerte.

S'agissant des représentants proximité, il convient de distinguer deux situations possibles :

- s'ils sont également membres du CSE, ils peuvent de plein droit exercer le droit d'alerte ;
- s'ils ne sont pas membres du CSE, l'accord les mettant en place doit définir leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. À ce titre, l'accord peut donc prévoir qu'ils exercent le droit d'alerte seuls ou en concurrence des membres du CSE et de la CSSCT.

► Constat et signalement

Le constat peut se faire soit directement par le représentant du personnel au CSE, soit par l'intermédiaire d'un travailleur. Un seul représentant suffit pour constater et déclencher le droit d'alerte.

En pratique

Lors du constat, l'élu doit s'appuyer sur des éléments objectifs (faits matériels, documents, témoignages concordants), en veillant à écarter toute interprétation personnelle ou jugement de valeur.

Contrairement au droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, il n'existe pas de formalisme concernant l'information de l'employeur suite à une alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

En pratique

Il est fortement recommandé d'informer l'employeur par écrit. Cette information doit rappeler que l'élu agit dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Il est recommandé également de rappeler à l'employeur son obligation de déclencher une enquête sans délai. L'élu peut également, dès cette étape, proposer ou demander de définir conjointement avec l'employeur les modalités de l'enquête : personnes à entendre, périmètre de l'enquête, délais, confidentialité des échanges.

► Mesures de l'employeur

Art. L. 2312-59 al. 2 du Code du travail

Suite à une alerte, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel au comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. L'employeur peut prévoir en amont la méthodologie de l'enquête, en la formalisant dans un accord ou une décision prise après information du CSE

En pratique

Il est important de consigner par écrit le déroulement de l'enquête (constats, observations, échanges avec les salariés concernés).

► Divergence avec l'employeur

Art. L. 2312-59 al. 3 du Code du travail

Plusieurs hypothèses de divergence peuvent survenir lors de l'exercice du droit d'alerte :

- contestations sur la réalité de l'atteinte signalée ;
- inaction de l'employeur malgré l'alerte (carence) ;
- l'employeur considère que l'atteinte est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée à l'objectif poursuivi ;
- désaccord sur les mesures correctives : l'existence de l'atteinte est admise, mais les solutions proposées par l'employeur apparaissent insuffisantes ou inadaptées au regard de la gravité des faits.

En pratique

Si la divergence résulte du fait que l'employeur considère l'atteinte comme proportionnée, l'élu peut demander que cette justification soit explicitée.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE, si le salarié concerné a été averti par écrit et ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

Comparatif des procédures d'alerte

	Danger grave et imminent	Atteinte aux droits des personnes
Signalement	Information de l'employeur + Le membre du CSE consigne son avis par écrit dans un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. L'avis doit être daté, signé et indiquer : – les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ; – la nature et la cause de ce danger ; – le nom des travailleurs exposés.	Information de l'employeur (pas de formalisme mais recommandé par écrit)
Mesures de l'employeur	L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.	
Recours en cas d'inaction ou divergence	Le CSE est réuni d'urgence sous 24 heures. L'employeur informe l'inspection du travail et l'agent de la Carsat pour assister à la réunion du CSE. À la suite de cette réunion : – soit un accord est trouvé entre l'employeur et la majorité du CSE ; – soit aucun accord n'est trouvé : saisine de l'inspection du travail par l'employeur. L'inspection du travail peut estimer : – qu'il existe un danger grave et imminent et mettre en œuvre l'une des procédures permettant de faire cesser le danger ; – qu'il n'existe pas de danger grave et imminent et alors mettre fin à la procédure d'alerte.	Le salarié, ou le membre du CSE (si le salarié a été averti par écrit et ne s'y oppose pas), peut saisir le conseil de prud'hommes.

DISPOSITIONS APPLICABLES UNIQUEMENT AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

2.6 Recourir à un expert

2.6.1 Décision de recourir à un expert

► Expert habilité

Art. L. 2315-78 et L. 2316-3 du Code du travail

Art. R. 2315-51 et R. 2315-52 du Code du travail

Dans le cadre des consultations dites « récurrentes » (sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), le CSE peut conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord avec l'employeur permettant de déterminer le nombre d'expertises et cela sur une ou plusieurs années.

En dehors des consultations récurrentes, le Code du travail prévoit que le CSE peut

décider de recourir à un expert habilité dans les situations suivantes :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

Désignation en cas d'existence de plusieurs CSE (central et d'établissements)

Lorsque dans l'entreprise, il existe un CSE central et des CSE d'établissement, il appartient au CSE central de désigner l'expert dans le cadre des projets importants concernant l'entreprise en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. C'est notamment le cas pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'habilitation est une obligation lorsque l'expert intervient dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. L'expert doit être habilité par un organisme certificateur, lui-même accrédité.

► Expert libre

Art. L. 2315-81 du Code du travail

Par ailleurs, le CSE peut faire appel à tout type d'expertise pour la préparation de ses travaux.

Le recours à une expertise libre par le CSE a pour finalité d'assister celui-ci dans la préparation de ses travaux et demeure en principe limité au cadre interne du CSE.

Aucun texte ne définit la qualité de l'expert libre. En l'absence de précision par les textes, le CSE est libre quant à l'expert qu'il souhaite désigner.

Il peut s'agir d'une personne physique ou d'une personne morale qui dispose de compétences dans un domaine spécifique (ancien salarié de l'entreprise, syndicaliste, avocat, ergonomiste, juriste, ingénieur, etc.).

2.6.2 Démarche

► Désignation de l'expert

Art. L. 2315-81-1, art. R. 2315-45

et R. 2315-46 du Code du travail

Art. L. 2315-32 du Code du travail

(l'employeur ne prend pas part au vote)

La décision de recourir à un expert est prise lors d'une délibération adoptée par un vote des élus à la majorité des membres présents, sans que le président du CSE ne puisse prendre part au vote.

Un cahier des charges peut être établi par les membres du CSE afin notamment de circonscrire le périmètre de l'expertise.

À compter de sa désignation, l'expert doit :

- demander, au plus tard dans les trois jours, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre dans les cinq jours suivant cette demande ;
- notifier à l'employeur, dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

En pratique

La loi ne fixe pas le moment auquel l'expert doit être désigné. En pratique toutefois, le recours à l'expertise intervient le plus souvent dans le cadre des consultations obligatoires du CSE. Or, ces consultations sont encadrées par des délais impératifs, déterminés soit par accord entre l'employeur et le comité, soit, à défaut, par le Code du travail. À l'issue de ces délais, et en l'absence d'avis rendu, le CSE est réputé avoir émis un avis négatif. Il est donc essentiel d'anticiper la désignation de l'expert afin de lui permettre de remettre son rapport dans les délais impartis et de garantir l'effectivité de la consultation.

► Droits et obligations de l'expert

Art. L. 2315-82 à L. 2315-84 du Code du travail

L'expert habilité dispose de droits spécifiques qui ne s'appliquent pas forcément à l'expert libre.

Expert habilité

L'expert habilité doit avoir libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission. L'employeur est en outre tenu de lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

En pratique

La liberté de circulation permet aux experts d'accéder au local du CSE, aux services administratifs comme aux lieux de production (notamment lorsque le personnel travaille).

Si l'employeur s'oppose physiquement à l'entrée de l'expert dans l'entreprise, il peut être poursuivi pour délit d'entrave.

De son côté, l'expert est tenu à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

En pratique

L'expert étant tenu à des obligations de secret professionnel et de discrétion, l'employeur ne peut lui opposer le caractère confidentiel des documents demandés pour refuser de les lui communiquer.

Enfin, le droit d'interroger le personnel sans l'accord de l'employeur n'est pas prévu par le Code du travail. Pour autant, rien ne s'oppose à ce que l'expert s'entretienne avec des salariés.

Expert libre

L'expert libre ne bénéficie pas automatiquement du droit d'accès à tous les locaux de l'entreprise. Ce droit d'accès libre (y compris aux ateliers, sites de production, etc.) est réservé aux experts habilités. L'expert libre a au moins accès au local du CSE. Un accès élargi aux autres locaux peut être donné ou négocié par accord avec l'employeur.

De même, il n'existe pas d'obligation de délivrance de documents imposée à l'employeur. En principe, l'expert libre a donc seulement accès aux documents détenus par le CSE, sous réserve que l'employeur accepte de transmettre des documents complémentaires.

En pratique

Il est souvent utile :

- d'inscrire explicitement dans la délibération ou, au préalable, dans un accord entre le CSE et l'employeur le périmètre d'accès aux locaux souhaité pour l'expert libre ;
- de faire une demande écrite des documents et des accès souhaités en justifiant de leur utilité pour la mission de l'expert.

► Rapport de l'expert

Art. L. 2315-85, R. 2315-47 et R. 2312-6 du Code du travail

Dans le cadre d'une consultation

Pour les expertises effectuées dans le cadre d'une consultation du CSE (par exemple, l'expertise en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), l'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du comité.

Le recours à un expert, y compris libre⁴, prolonge le délai de consultation du CSE (initialement d'un mois) :

- dans le cadre d'une consultation pour laquelle il a été décidé de recourir à un expert, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la communication ou de la mise à disposition par l'employeur des informations. Dans ce cas, l'expert doit donc rendre son rapport 15 jours avant l'expiration de ce délai ;
- dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et impliquant l'intervention d'une ou plusieurs expertises, le délai de consultation est porté à trois mois. Dans ce cas, l'expert doit donc rendre son rapport 15 jours avant l'expiration de ce délai.

4. La Cour d'appel de Versailles a confirmé que ce délai de deux mois s'applique même lorsque l'expertise est libre (11 mai 2023, Cour d'appel de Versailles, RG n° 23/00226).

En dehors d'une consultation

Pour toutes les autres expertises, c'est-à-dire celles qui ne sont pas réalisées dans le cadre d'une consultation du CSE (notamment expertise en cas de risque grave, etc.), un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le délai dans lequel l'expert doit rendre son rapport.

À défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

2.6.3 Financement de l'expert

Art. L. 2315-80 et L. 2315-81 du Code du travail

En matière de santé et de sécurité au travail, les frais peuvent être soit pris en charge par l'employeur, soit pris en charge par le CSE, soit répartis entre les deux.

► Prise en charge par l'employeur

Les frais d'expertise sont pris en charge à 100 % par l'employeur lorsqu'il est décidé de recourir à un expert :

- en cas de risque grave, identifié, et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ;
- dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

► Prise en charge par l'employeur et le CSE

Les frais d'expertise sont pris en charge à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement et à 80 % par l'employeur :

- en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE.

Par exception, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise qu'il devait prendre en charge à hauteur de 20 % et qu'il n'y a pas eu de transfert d'excédent annuel vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes, l'employeur finance l'expertise dans son intégralité.

► Prise en charge par le CSE

Les frais d'expertise sont pris en charge à 100 % par le CSE, sur son budget fonctionnement, en cas de recours à toute autre expertise en vue de préparer ses travaux.

2.6.4 Contestation de l'expertise

Art. L. 2315-86 du Code du travail

L'employeur peut contester :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de celle-ci ;
- la désignation de l'expert par le CSE, s'il entend contester le choix de celui-ci ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise, s'il entend contester ce coût.

En pratique

Compte tenu de la rédaction de l'article L. 2315-86 du Code du travail, le droit à contestation devrait en principe être applicable à l'expertise libre (notamment si l'employeur estime qu'elle a été décidée dans le seul objectif de retarder le délai de consultation).

Toutefois, dans le cadre d'une expertise libre, financée exclusivement par le CSE, l'employeur ne supporte aucun coût. Sa possibilité de contester les aspects financiers (coût prévisionnel notamment) est donc très limitée, voire sans objet.

Annexes

Annexe 1. Récapitulatif des informations et consultations du CSE par risques spécifiques

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Dispositions générales					
Ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail relative à la santé et à la sécurité	x				R. 2312-3
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	x			x	R. 4121-4 (mise à disposition) L. 4121-3 (consultation)
Liste des actions de prévention des risques et des mesures de protection des salariés (entreprises de moins de 50 salariés)			x	x (dans le cadre de la consultation du DUERP)	L. 2312-5
Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise + Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact)			x	x	L. 2312-27
Registre des accidents bénins	x	x			L. 441-4 (Code de la Sécurité sociale)
Registre spécial en cas de recours au droit d'alerte	x				D. 4132-2
Règlement intérieur de l'entreprise				x	L. 1321-4
Formations à la sécurité menées au cours de l'année écoulée		x			R. 4143-2

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Dispositions générales (suite)					
Propositions de reclassement émanant de l'employeur pour un salarié déclaré inapte par le médecin du travail				x	L. 1226-2 et L. 1226-10
Désignation d'un ou plusieurs salariés compétents				x	R. 4644-1
Désignation d'un intervenant en prévention des risques professionnel extérieur à l'entreprise				x	L. 4644-1
Constat de situation dangereuse effectué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail		x			R. 4721-7
Plan d'actions de l'employeur suite au constat de situation dangereuse effectué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail		x		x	R. 4721-8
Aération et assainissement					
Conditions de recyclage de l'air dans des locaux à pollution spécifique		x			R. 4222-17
Consignes d'utilisation relatives aux dispositions prises pour la ventilation				x	R. 4222-21
Agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)					
Éléments ayant servi à l'évaluation des risques d'exposition à des agents CMR	x				R. 4412-64
Mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant ces activités pour certaines activités pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible				x	R. 4412-75
Résultats des mesurages et rapports de contrôle technique		x			R. 4412-79
Informations appropriées si les résultats d'évaluation des risques d'exposition révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs	x				R. 4412-86

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) (suite)					
Expositions anormales, leurs causes et les mesures prises pour y remédier		x			R. 4412-92
Liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés	x				R. 4412-93-2
Amiante					
Communication des résultats des contrôles des valeurs limites d'exposition professionnelle		x			R. 4412-102
Projet de stratégie d'échantillonnage établi par l'organisme de contrôle				x	R. 4412-105
Avis du médecin du travail sur la notice de poste établie par l'employeur pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux		x			R. 4412-116
Organisation des vacances, des temps d'habillage et déshabillage, de décontamination et de pause en cas d'exposition à l'amiante				x	R. 4412-118
Plan de démolition, de retrait, d'encapsulage de l'amiante	x	x			R. 4412-134 (mise à disposition) R. 4412-136 (communication)
Mode opératoire élaboré pour les activités et interventions sur des matériaux et appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante				x	R. 4412-146
Ambiance thermique					
Mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries				x	R. 4223-15

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Bâtiment					
Plan général de coordination tenu sur le chantier	x				R. 4532-50
Plan particulier de sécurité tenu sur le chantier	x			x	R. 4532-69 (consultation) R. 4532-73 (mise à disposition)
Copies des procès-verbaux du collège interentreprises		x			R. 4532-94
Registre d'observations	x				R. 4534-19
Installations pour loger les travailleurs des entreprises				x	R. 4534-148
Biologique					
Accident impliquant un agent biologique dangereux	x				R. 4425-2
Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs	x				R. 4425-4
Bruit					
Résultats des mesurages	x				R. 4433-4
Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs				x	R. 4433-6
Demande de dérogation à l'inspection du travail dans des cas exceptionnels où, en raison de la nature du travail et en l'absence d'alternative technique, l'utilisation permanente des protecteurs auditifs individuels est susceptible d'entraîner un risque plus grand pour la santé ou la sécurité que leur non-utilisation				x	R. 4437-2

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/avis	Références (articles du Code du travail)
Champs électromagnétiques					
Résultats de l'évaluation des risques liés aux champs électromagnétiques		x			R. 4453-10
Organisation des restrictions et contrôles d'accès aux lieux exposés aux champs électromagnétiques				x	R. 4453-14
Dépassement des valeurs limites d'exposition : causes, circonstances et mesures envisagées		x			R. 4453-16
Justification de l'absence d'alternative au dépassement des valeurs limites d'exposition aux effets sensoriels		x			R. 4453-21
Justification de l'absence d'alternative au dépassement des valeurs limites d'exposition aux effets sur la santé pour les équipements d'imagerie par résonance magnétique destinés aux soins des patients (secteur de la santé)				x	R. 4453-28
Autorisation de dépassement des valeurs limites d'exposition auprès du DREETS pour les équipements d'imagerie par résonance magnétique destinés aux soins des patients (secteur de la santé)				x	R. 4453-32
Chimique					
Résultats de l'évaluation des risques chimiques		x			R. 4412-9
Notice d'entretien et de surveillance des équipements de protection collective contre les risques chimiques				x	R. 4412-24
Résultats des mesurages d'exposition aux agents chimiques dangereux et rapports de contrôle technique		x			R. 4412-30

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Chimique (suite)					
Fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des agents chimiques	x				R. 4412-38
Stratégie de prélèvement établi par l'organisme accrédité pour le contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle				x	R. 4724-10
Demande d'autorisation auprès de la DREETS d'employer des salariés titulaires d'un CDD ou des salariés temporaires pour accomplir les travaux les exposant aux agents chimiques dangereux				x	D. 4154-3
Éclairage					
Règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage		x			R. 4223-11
Entreprises extérieures					
Date d'arrivée, durée prévisible de la mission, nombre de travailleurs concernés, nom qualification de la personne responsable de diriger l'intervention de l'entreprise extérieure	x (entreprise extérieure également)				R. 4511-11
Date de l'inspection commune préalable et date des inspections et réunions périodiques de coordination		x			R. 4514-1
Plan de prévention écrit	x	x (mise à jour)			R. 4514-2
Mesures de prévention (en cas de participation à l'inspection commune préalable d'un ou de plusieurs élus du CSE de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise extérieure)				x	R. 4514-3
Opération de chargement et de déchargement					
Protocole de sécurité	x (entreprises concernées)				R. 4515-11

Annexe 1. Récapitulatif des informations et consultations du CSE par risques spécifiques

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Entretien					
Mesures relatives à l'entretien et la maintenance des lieux de travail				x	R. 4224-18
Équipements de travail					
Documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés	x				R. 4323-5
Carnet de maintenance des équipements de travail	x				R. 4323-20
Conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port				x	R. 4323-97
Consignes d'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI)	x				R. 4323-105
Équipements élévateurs et installés à demeure					
Étude de sécurité	x				R. 4543-7
Hyperbare					
Manuel de sécurité hyperbare	x			x	R. 4461-8 (consultation) R. 4461-9 (mise à disposition)
Incendies et explosions et évacuation					
Dérogations aux prescriptions de sécurité en cas de réaménagement de locaux				x	R. 4216-32
Dérogations aux prescriptions de sécurité incendie avec mesures compensatoires				x	R. 4227-56
Installations nucléaires					
Rapport de l'expert en risques technologiques dans le cadre de la demande d'autorisation préfectorale pour les installations à risques		x	x		R. 4523-2

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Installations nucléaires (suite)					
En situation de coactivité au sein d'une installation à hauts risques et d'élargissement de la CSSCT : Identification et sélection des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice		x		x	R. 4523-8
Installations sanitaires, restauration et hébergement					
Dispenses accordées par l'inspecteur du travail relatives aux installations sanitaires				x	R. 4228-18
Mise à disposition d'un local de restauration.				x	R. 4228-22
Utilisation des locaux de restauration comme espace de repos				x	R. 4228-25
Pénibilité					
Accord ou plan d'actions relatif à la pénibilité : objectifs chiffrés et indicateurs de réalisation		x			D. 4162-2
Postes de travail					
Liste des postes de travail concernés par la mise à disposition d'une boisson non alcoolisée				x	R. 4225-3
Pyrotechnique					
Étude de sécurité des activités pyrotechniques				x	R. 4462-3
Analyse de sécurité de toute modification apportée à l'activité, aux équipements ou à proximité d'une installation pyrotechnique		x			R. 4462-4
Étude de sécurité conjointe de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice effectuant ensemble une même activité pyrotechnique ou entreprise extérieure réalisent une activité pyrotechnique à l'intérieur du site d'une entreprise utilisatrice				x (entreprise extérieure également)	R. 4462-5

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Pyrotechnique (suite)					
Dans le cas d'un site pyrotechnique multi-employeurs : conclusions de chacune des études de sécurité réalisées par les employeurs				x	R. 4462-32
Dossier de sécurité des activités pyrotechniques	x				R. 4462-35
Demandes de l'employeur de dérogation relatives aux mesures de sécurité des activités pyrotechniques auprès du DREETS				x	R. 4462-36 III
Décision du DREETS suite à la demande de dérogation		x			R. 4462-36 IV
Rayonnements ionisants					
Résultats de l'évaluation des risques et des mesurages		x			R. 4451-17
Résultats des vérifications obligatoires relatives aux rayonnements ionisants	x	x			R. 4451-50
Mise à disposition d'équipements de protection individuelle lorsque les risques ne peuvent être évités collectivement				x	R. 4451-56
Bilan statistique de la surveillance de l'exposition des travailleurs et de son évolution			x		R. 4451-72
Événement significatif lié à l'exposition aux rayonnements ionisants		x			R. 4451-77
Dépassement de l'exposition d'un travailleur à l'une des valeurs limites		x			R. 4451-80
Demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail en cas de dépassement des limites d'exposition dans des circonstances exceptionnelles				x	R. 4451-89
Affectation à des travaux exposant aux rayonnements ionisants après dépassement des doses limites		x			R. 4451-94

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Rayonnements ionisants (suite)					
Modalités d'organisation et moyens face à une situation d'urgence radiologique		x			R. 4451-98
Dépassement des niveaux de référence d'expositions aux rayonnements ionisants et du maintien au poste du travailleur		x			R. 4451-107
Organisation de la radioprotection et désignation du conseiller en radioprotection				x	R. 4451-120
Demande d'autorisation auprès de la DREETS d'employer des salariés titulaires d'un CDD ou des salariés temporaires pour accomplir les travaux les exposant aux rayonnements ionisants				x	D. 4154-3
Rayonnements optiques					
Évaluation des risques de l'exposition aux rayonnements optiques		x		x	R. 4452-9 (consultation) R. 4452-10 (information)
Choix des équipements de protection individuelle				x	R. 4452-17
Service de prévention et de santé au travail					
Choix du service de prévention et de santé au travail interentreprise				x	R. 4622-17
Questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de prévention et de santé au travail				x	D. 4622-6
Document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés adressé au service de prévention et de santé au travail par l'employeur				x	D. 4622-22
Cessation de l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail interentreprise				x (nécessite accord du CSE)	D. 4622-23

	Mise à disposition	Information	Présentation	Consultation/ avis	Références (articles du Code du travail)
Service de prévention et de santé au travail (suite)					
Données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés		x			D. 4622-54
Rapport annuel d'activité pour les services de prévention et de santé au travail autonomes			x		D. 4622-55
Informations de la réalisation par le médecin du travail de prélèvements et mesures aux fins d'analyses		x			R. 4624-7
Rapports et les résultats des études menées par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de son action en milieu de travail		x			R. 4624-8
Initiative de l'employeur de compléter la liste des postes présentant des risques particuliers				x	R. 4624-23
Fiche d'entreprise			x		R. 4624-48
Actions de formation et de prévention du SPST à destination des salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers				x	D. 4625-22
Surveillance médicale des travailleurs éloignés		x		x	D. 4625-27
Nomination ou du recrutement du médecin du travail		x			R. 4626-12
Rapport du médecin du travail suite à déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle		x			R. 4626-19
Vibrations mécaniques					
Résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques ou du mesurage	x				R. 4444-4

Annexe 2. Contenu *a minima* de la BDESE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Contenu <i>a minima</i> en matière de santé, sécurité et conditions de travail	
Entreprises de plus de 50 salariés Art. R. 2312-8	
<ul style="list-style-type: none"> – Obligatoire : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) – Recommandé : rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 	
Entreprises d'au moins 300 salariés Art. R. 2312-9	
Accidents du travail et de trajet	<ul style="list-style-type: none"> – Taux de fréquence des accidents du travail – Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées – Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$ divisé par nombre d'heures travaillées – Taux de gravité des accidents du travail – Nombre des journées perdues divisé par nombre d'heures travaillées – Nombre des journées perdues $\times 10^{-3}$ divisé par nombre d'heures travaillées – Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer Français et étrangers) – Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet – Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail – Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise – Taux et montant de la cotisation Sécurité sociale d'accidents de travail
Répartition des accidents par éléments matériels	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves – codes 32 à 40 – Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation – code 02 – Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) – 09 à 30 – Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage – codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08 – Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel – code 05 – Autres cas
Maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année – Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci – Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles
Dépenses en matière de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> – Effectif formé à la sécurité dans l'année – Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise – Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente – Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité
Durée et aménagement du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées – Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ au titre du présent code ▪ au titre d'un régime conventionnel – Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés – Nombre de salariés employés à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> ▪ entre 20 et 30 heures ▪ autres formes de temps partiel – Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs – Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) – Nombre de jours fériés payés

Contenu <i>a minima</i> en matière de santé, sécurité et conditions de travail	
Absentéisme	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de journées d'absence – Nombre de journées théoriques travaillées – Nombre de journées d'absence pour maladie – Répartition des absences pour maladie selon leur durée – Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles – Nombre de journées d'absence pour maternité – Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) – Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes
Organisation et contenu du travail	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit – Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans – Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de l'article D. 4163-2
Conditions physiques de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail – Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur au sens des articles R. 4223-13 à R. 4223-15 – Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes au sens de l'article D. 4163-2 – Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, de l'article L. 5424-8 – Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures
Transformation de l'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> – Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu
Dépenses d'amélioration de conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise – Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente
Médecine du travail	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé) – Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) – Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
Travailleurs inaptes	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail – Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
Situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> – Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon : <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'exposition à des risques professionnels ▪ la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches – Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail › Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail › Répartition des accidents par éléments matériels (28) › Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année › Nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ▪ Maladies : <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'arrêts de travail › Nombre de journées d'absence ▪ Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article R. 4624-31 : <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'arrêts de travail › Nombre de journées d'absence

Toutes les publications de l'INRS sont téléchargeables sur ■

www.inrs.fr

Pour commander les publications de l'INRS au format papier ■

Les entreprises du régime général de la Sécurité sociale peuvent se procurer les publications de l'INRS à titre gratuit auprès des services prévention des Carsat/Cramif/CGSS.

Retrouvez leurs coordonnées sur www.inrs.fr/reseau-am

L'INRS propose un service de commande en ligne pour les publications et affiches, payant au-delà de deux documents par commande.

Les entreprises hors régime général de la Sécurité sociale peuvent acheter directement les publications auprès de l'INRS en s'adressant au service diffusion par mail à service.diffusion@inrs.fr

Le comité social et économique (CSE) constitue l'instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Il joue un rôle central en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, tant dans ses missions permanentes que dans ses attributions spécifiques, ses moyens et ses modalités de fonctionnement. Cet aide-mémoire juridique a pour objectif d'apporter un éclairage complet et des repères juridiques et pratiques sur les prérogatives et les missions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS TJ 30

1^{re} édition | mars 2026 | 2000 ex. | ISBN 978-2-7389-3033-0

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie/Risques professionnels