



## LOI SANTÉ AU TRAVAIL : DU NOUVEAU POUR LE CSE

Le rôle du CSE est accru par la loi santé au travail : outre la consultation actée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du comité bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

Suite à la conclusion le 9 décembre 2020 d'un ANI "pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail" signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales à l'exception de la CGT, la [loi du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail, adoptée définitivement le 23 juillet 2021, est publiée au JO du 3 août. Plusieurs dispositions concernent le CSE, notamment en matière de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (article 3), et de formation des membres du CSE à la santé et la sécurité (article 39). Ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022.

### Renforcer la prévention au sein de l'entreprise en réformant le cadre légal du DUERP (article 3)

#### Contribution du CSE à la démarche d'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques et l'élaboration du DUERP relèvent toujours de la compétence de l'employeur. Cependant, la loi acte l'association des représentants du personnel à la démarche.

Ainsi, l'article L. 4121-3 modifié prévoit que le CSE et sa CSSCT, s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Le texte renvoie à l'[article L. 2312-9](#), 1° qui prévoit que dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE "procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels".

► NDLR : ce renvoi à l'[article L. 2312-9](#) crée un doute : les CSE des entreprises de moins de 50 salariés sont-ils obligatoirement associés à l'évaluation des risques ? En effet, cet article figure dans une section du code du travail relative aux CSE des entreprises de 50 salariés et plus. Il nous semble cependant prudent et utile d'associer les CSE des entreprises de moins de 50 salariés, d'autant que l'ANI, repris dans le rapport de l'Assemblée nationale, précise que "la mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés".

► Remarque : apportent également leur contribution : l'intervenant en prévention des risques professionnels ([C. trav., art. L. 4644-1, I, al. 1](#)), le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère (SPST : il s'agit du SST, la loi ayant modifié son nom en y ajoutant le terme « prévention »), les services de prévention des caisses de sécurité sociale, l'OPPBT, l'Anact ou l'Aract.

#### Évolution du DUERP

Dans cette même logique de renforcement de la prévention, en tant que matérialisation de cette évaluation des risques, le document unique évolue également. Ainsi, un nouvel article L. 4321-3-1 est inséré et prévoit que le DUERP "répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions". Puis il est précisé que "l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'[article L. 4121-3](#)".

► La loi prévoit que le DUERP, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée,

qui ne peut être inférieure à quarante ans, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'État. (à paraître). A cet effet, la loi crée une obligation de dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1er juillet 2024 pour les autres. A l'heure actuelle, [l'article R. 4121-4](#) fixe la liste des personnes pour lesquelles le DUERP est mis à disposition, et inclut le CSE (ses membres y ayant également un droit d'accès en tant que salariés).

Enfin, les résultats de cette évaluation débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A noter que le nouvel article L. 4121-3-1-IV prévoit que les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP, mais également dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

► L'article R. 4321-3 prévoit déjà que le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels.

### **Programme annuel de prévention dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Ce programme n'est pas une nouveauté et il est déjà prévu qu'il soit présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ([C. trav., art. L. 2312-27](#)). Comme à l'heure actuelle, ce programme "fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ». Est ajoutée, l'obligation de préciser "des indicateurs de résultat".

En outre, et c'est nouveau, le programme "identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées" et "comprend un calendrier de mise en œuvre".

### **Consignation de la liste des actions de prévention dans le DUERP pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le législateur n'a pas ajouté d'obligation d'élaborer un plan de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, et c'est nouveau, pour ces entreprises, les résultats de l'évaluation déboucheront sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

En outre, la liste de ces actions "est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour".

### **Consultation du CSE sur le DUERP**

Enfin, le CSE est consulté sur le DUERP et ses mises à jour ([C. trav., art. L. 4121-3, 1°](#)).

► NDLR : il faut ici à nouveau se poser la question de l'application de cette obligation de consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, cette disposition est située exactement à la suite de l'obligation de contribution du CSE à l'évaluation des risques. Or, ce texte renvoie à l'article L. 2312-9 relatif au rôle du CSE dans l'analyse des risques professionnels, lequel figure dans la section du code du travail relative aux CSE de plus de 50 salariés. Il nous semble cependant que cette obligation de consultation doit être respectée, en l'absence d'une exclusion claire de ces entreprises, ainsi que de la volonté des partenaires sociaux et du législateur de renforcer l'intervention du CSE "y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés" (voir NDLR ci-dessus).

Cette disposition tranche un débat issu principalement de la crise de la Covid-19. En effet, le code du travail n'a jamais révu expressément la consultation du CSE sur le DUERP.

Bien sûr, le comité dispose de larges attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail et [l'article L 2312-9, 1°](#) prévoit que ce dernier "procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels". Aussi, le CSE (ou sa CSSCT) était déjà en général, en pratique, souvent associé à l'élaboration du DUERP.

La survenance de la crise sanitaire a placé l'évaluation des risques et le DUERP au cœur de la gestion aussi bien du confinement, que du déconfinement ou encore du télétravail. Le gouvernement, dans ses différents Questions-réponses sur la crise sanitaire ou le télétravail, a précisé que le CSE devait être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique. Plusieurs tribunaux ont également insisté sur l'importance de l'association du CSE en amont de la mise à jour du DUERP.

Le législateur acte donc non seulement la contribution du CSE à l'évaluation des risques, mais offre aussi au comité une réelle consultation, tout en conservant à l'employeur sa compétence de l'élaboration du DUERP.

## **Renforcer la compétence des élus en clarifiant et augmentant leurs droits à formation santé sécurité (article 39)**

Le législateur a modifié [l'article L. 2315-18 du code du travail](#) relatif à la formation santé, sécurité et conditions de travail.

### **Durée de la formation**

Ainsi, la formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

La loi abroge l'article L. 2315-40, celui-là même qui déterminait la durée de la formation santé et sécurité. Or ce texte manquait de clarté. Il était prévu que la formation santé et sécurité de l'article L. 2315-18 des membres de la CSSCT est organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. A la lecture de ce texte, il semblait donc que la durée minimum de formation ne s'appliquait qu'aux membres de la CSSCT, ce qu'avait confirmé le ministère du travail dans son Questions-réponses sur le CSE. Cette affirmation était contestable dans la mesure où l'article L. 2315-40 renvoyait à l'article L. 2315-18 qui octroyait le droit à formation à tous les membres de la délégation du personnel.

Ainsi, à compter du 31 mars 2022, date de l'entrée en vigueur de la loi, tous les membres du CSE bénéficient de cinq jours de formation, et en cas de renouvellement de leur mandat ils ont tous droit à trois jours, avec une bonification à cinq jours pour les membres de la CSSCT.

► NDLR : à noter que l'octroi de cinq jours de formation pour les membres de la CSSCT en cas de renouvellement du mandat ne vise que les CSSCT d'au moins 300 salariés. Ainsi, il apparaît que lorsqu'un accord prévoit la mise en place d'une CSSCT dans une entreprise de moins de 300 salariés, ses membres ne bénéficieront que de trois jours de formation, comme les autres élus.

### **Financement de la formation**

Le financement de la formation santé et sécurité est toujours pris en charge par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-18 modifié) Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétence (Opco), selon des modalités prévues par décret en Conseil d'État (à paraître) (C. trav., art. L. 2315-22-1 nouveau, L. 6332-1 et L. 6332-1-3 modifiés).

Séverine BAUDOUIN, Dictionnaire permanent Social

## **Documents joints**

- [Loi du 2 août 2021, articles 3 et 39](#)

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : Loi santé au travail : du nouveau pour le CSE \(actuel-rh.fr\)](#)