

RAPPEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

L'article 1.1 du chapitre II de la convention collective prévoit que « la mise en place, dans les entreprises de moins de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ».

Élection d'un·e représentant·e santé au travail dans les entreprises de moins de 8 salarié·es ETP (équivalents temps plein) dépourvues de CSE

Chaque salarié·e de la structure peut candidater afin d'être élu·e représentant·e santé au travail.

La seule exigence pour être élu·e ou pour être électeur·trice est d'être salarié·e de la structure le jour de l'élection.

L'instance est composée de l'employeur et du salarié·e représentant·e au travail.

Il est prévu que le·la représentant·e santé au travail est élu·e :

- ▶ **À la majorité des votes exprimés**
c'est-à-dire salariés personnes physiques et non ETP.
- ▶ **À bulletin secret**
- ▶ **Pour une durée de 4 ans**

Un·e seul·e salarié·e doit être élu·e au cours d'un seul et même tour. Le·la candidat·e ayant obtenu le plus de voix est élu·e. Aucun quorum ne doit être atteint pour que l'élection soit valable.

Les modalités de vote ne sont pas prévues par la Convention collective, nous vous conseillons de fixer et afficher les modalités d'organisation et de déroulement du vote (jour de l'élection, lieu du vote, horaire du vote, date butoir de réception des candidatures...). Concernant le calendrier de l'élection, l'employeur peut s'inspirer du délai prévu en matière d'élections professionnelles (90 jours maximum entre l'information des salariés·es et la tenue du vote) mais il peut également prévoir un délai plus court dans la mesure où il n'est pas tenu par les mêmes obligations.

Un délai de 90 jours permettra à l'employeur de réaliser une information sur la mise en place de cette instance, et aux salariés·es de se questionner. En effet, ce délai peut laisser le temps aux échanges entre salariés·es, entre salariés·es et employeurs sur l'instance, son but, son organisation, et ainsi favoriser la présence des candidatures lors du vote.

En cas de démission du·de la représentant·e santé au travail de ses fonctions représentatives ou de rupture de son contrat de travail, de nouvelles élections doivent être organisées dans les meilleurs délais. Il conviendrait de procéder à l'élection d'un·e nouveau·elle représentant·e santé au travail et ce pour une nouvelle période de 4 ans.

Dans le cas, où aucun·e salarié·e ne viendrait à se présenter pour être représentant·e santé au travail, un Procès-Verbal de Carence devra être établi et affiché sur les panneaux d'affichage.

Le·la représentant·e santé au travail est un relais important tant pour l'employeur que pour les salarié·es d'une structure. Il est à noter qu'aucune formation obligatoire n'est prévue pour cette instance purement conventionnelle.

Crédits d'heures et réunions :

Afin d'effectuer ses missions et préparer les réunions avec l'employeur, le·la représentant·e santé au travail bénéficie d'un crédit de 10 heures par an à prendre sur son temps de travail. Ces heures sont donc rémunérées.

L'employeur et le·la représentant·e santé au travail doivent se réunir au moins 4 fois par an. Cependant, il est à noter que le temps passé aux réunions périodiques de l'instance ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

(1) Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension de l'avenant 07-18 relatif au dialogue social publié au Journal Officiel du 16 juillet 2021.

(2) L'employeur doit évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document (DUERP). En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.



Pour toutes informations complémentaires relatives au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, veuillez consulter la page référente sur notre site internet en scannant le QR code ci-contre ou à l'adresse ci-dessous :

<https://www.alisfa.fr/sante/ameliorer-la-sante-au-travail/duerp/>



LE RÉFÉRENT
EN MATIÈRE DE
santé



UNE OBLIGATION AU CHAPITRE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Une thématique complexe :

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés·es en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.

La santé et la sécurité des salariés·es est une thématique complexe qui recouvre de nombreux domaines spécialisés.

Dans son sens le plus général, elle doit viser à :

- 1** **Promouvoir et maintenir** le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social des salariés·es dans tous les métiers.
- 2** **Prévenir** les effets néfastes de mauvaises conditions de travail sur la santé des salariés·es.
- 3** **Protéger** les salariés·es contre les dangers qui menacent leur santé.
- 4** **Placer et maintenir** les salariés·es dans un environnement de travail adapté à leurs besoins physiques et mentaux.
- 5** **Adapter** le travail aux salariés·es.

 la santé et la sécurité des salariés·es visent tous les aspects du **bien-être social, psychique et physique des salariés·es.**

DE MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL, QUELLE QUE SOIT LEUR NATURE, PEUVENT AVOIR DES EFFETS NÉFASTES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS·ES

C'est pourquoi, les partenaires sociaux accordent beaucoup d'importance à la prévention des risques professionnels, psychosociaux et à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, par la signature de l'accord sur le dialogue social le 14 juin 2018⁽¹⁾, les structures de moins de 8 salariés équivalent temps plein (ETP) sont dans l'obligation d'organiser l'élection d'un·e salarié·e représentant·e santé au travail.

Rappel de l'obligation de mettre en place un·e représentant·e santé au travail

Au sein des structures de moins de 8 ETP, deux hypothèses peuvent être envisagées :

· La structure a décidé d'abaisser le seuil de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) par décision unilatérale de l'employeur ou accord d'entreprise : ce sont les représentants du personnel au sein du CSE qui remplissent les missions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

· La structure n'a pas procédé à la mise en place du CSE de manière plus favorable : un·e salarié·e représentant·e santé au travail doit alors être élu·e parmi le personnel pour former l'instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail avec l'employeur.

Cette instance doit donc être mise en place dans toutes les structures de moins de 8 salariés ETP dépourvues de CSE.



PETIT FOCUS : Structures de moins de 8 salariés ETP dépourvues de CSE

Si votre structure n'est pas dotée d'un·e représentant·e santé au travail, nous vous conseillons lors de réunions d'équipe d'évoquer les missions, le rôle important qu'il·elle a au sein de la structure afin de pouvoir prévoir l'élection d'un·e représentant·e santé au travail.



Rôle et missions du/de la représentant·e santé au travail

La santé au travail est une démarche qui associe employeurs et salariés·es pour faire du lieu de travail un espace respectueux de la santé.

Cette démarche globale se décline en actions et programmes dédiés au bien-être, à la santé et à la sécurité des salariés·es. Elle touche aussi bien les aspects psycho-sociaux qu'environnementaux, ergonomiques, organisationnels ou toxicologiques de l'activité professionnelle.

Le·la représentant·e santé au travail est donc chargé·e des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

En effet, le·la représentant·e santé au travail est associé·e à toutes démarches et actions préventives relatives aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Son rôle est donc d'analyser et de proposer des actions de prévention des risques. Il se doit d'être force de proposition en questionnant l'employeur pour mieux comprendre une situation qui impacte les conditions de travail.

Pour favoriser un dialogue social de qualité, le·la représentant·e santé au travail est informé·e en amont de décisions ayant ou pouvant avoir des conséquences pour la santé, l'hygiène ou les conditions de travail des salariés·es.

En effet, le·la représentant·e santé au travail est un·e acteur·trice essentiel·le dans la co-construction de l'élaboration ou la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Le·la représentant·e santé au travail permet d'alerter sur les potentiels risques concernant la santé et la sécurité des salariés·es, véritable acteur de proximité auprès des salariés·es.