

Article L2312-9 du Code du travail - CSE : Entreprises d'au moins 50 salariés

Date de mise à jour : 16 Novembre 2022

Notre analyse

D'une manière générale le CSE formule, de son initiative ou à la demande de la direction de l'entreprise, toute mesure susceptible d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Plus spécifiquement il doit :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, à savoir les facteurs liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques), à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, hyperbarie, bruit, températures extrêmes), et à certains rythmes de travail (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes).
- il doit contribuer, par des propositions, à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à résoudre les problèmes liés à la maternité. Il doit également contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelles en proposant des adaptations et des aménagements de leurs postes de travail ;
- il peut proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un agissement sexiste est un agissement, lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant. L'employeur devra motiver son refus s'il ne met pas en place les actions proposées par le CSE.

Article L2312-9 du Code du travail - CSE : Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



CSE : Prerogatives en santé, sécurité et conditions de travail

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Le Comité Social et Economique

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Santé et sécurité au travail : le rôle du CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Les 10 points clés à
connaître sur le CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)