



LA COMMISSION SANTÉ SECURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

■ QUAND LA METTRE EN PLACE ?

La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place au sein du Comité social et économique (CSE) dès lors que :

- **la loi** le prévoit :
 - entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés ;
 - établissements disposant d'une installation listée à l'article L. 4521-1 et suivants du Code du travail ;
 - sur décision de l'inspecteur du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés (article L.2315-36 du Code du travail).
- lorsqu'un **accord collectif majoritaire** (ou à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise, par accord avec les membres du CSE) le prévoit (article L.2315-43 du Code du travail).

Dans les entreprises à structure complexe (composées de plusieurs établissements distincts) d'au moins 300 salariés, la mise en place d'une CSSCT centrale est obligatoire (article L.2316-18 du Code du travail).

À noter : il est tout à fait envisageable de prévoir conventionnellement la mise en place de plusieurs CSSCT dans le cadre d'un même périmètre CSE en fonction des risques et de l'activité au sein de l'entreprise. Cela supposera de prévoir le partage des attributions entre les différentes commissions.

■ QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE ?

Principe : accord collectif majoritaire

Les modalités de mise en place de la CSSCT sont fixées par un accord collectif majoritaire, ou à défaut de délégués syndicaux par accord avec les membres du CSE.

Cet accord prévoit a minima :

- le nombre de membres (au moins 3 membres dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège) ;
- les missions déléguées par le CSE (sans possibilité de déléguer le droit de recourir à un expert et les attributions consulta-

tives) ;

- les modalités de fonctionnement (dont les heures de délégation) ;
- la formation des membres ;
- les moyens attribués (article L. 2315-41 du Code du travail).

Exception : règlement intérieur du CSE et décision unilatérale de l'employeur

À défaut d'accord collectif fixant les modalités de mise en place de la CSSCT, celles-ci doivent être fixées par le règlement intérieur du CSE dans le respect des règles d'ordre public (article L. 2315-44 du Code du travail).

À noter : en l'absence de dispositions supplétives et de possibilité d'ajouter des obligations à l'employeur non prévue par la Loi dans le règlement intérieur, on peut s'interroger sur le contenu dudit règlement en l'absence d'accord...

S'agissant du nombre et du périmètre de la ou des CSSCT, l'employeur peut, en l'absence d'accord, les déterminer (article susvisé).

■ QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ MEMBRE DE LA COMMISSION ?

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement choisis parmi les membres du CSE titulaires ou suppléants (article L. 2315-39 du Code du travail).

■ COMMENT PROCÉDER À LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION ?

La désignation des membres de la CSSCT est réalisée par résolution du CSE à la majorité de ses membres (article L. 2315-39 du Code du travail).

À noter : le président du CSE ne vote pas lors de la désignation des membres de la commission.

S'agissant des modalités de vote, rien n'est prévu par la Loi. Le cas échéant, il pourrait être utile de préciser ces modalités dans l'accord collectif, ou le règlement intérieur.

■ QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES DE LA COMMISSION ?

Les prérogatives attribuées à la CSSCT dépendent du contenu de l'accord collectif ou du règlement intérieur.

À l'exclusion du recours à l'expert et des attributions consultatives réservées au CSE, l'ensemble des prérogatives anciennement dévolues au CHSCT, peuvent être attribuées à la CSSCT, à savoir :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- veiller à l'observation des dispositions légales prises en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, les conditions de travail auxquelles ils sont soumis, et leur exposition à des facteurs de pénibilité ;
- préparer les délibérations relatives aux informations et consultations du CSE sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

À noter : il conviendra d'être vigilant quant à l'articulation entre les missions dévolues au CSE et celles attribuées à la CSSCT, et ce, afin d'éviter toute difficulté (exemple : prévoir un délai dans lequel la CSSCT doit transmettre le projet d'avis au CSE afin que les élus puissent échanger sur le sujet).

Il est également à noter que les représentants de proximité peuvent se voir attribuer des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans un périmètre plus restreint afin d'aider les membres de la CSSCT dans l'exercice de leurs fonctions.

■ QUELS SONT LES MOYENS DE LA COMMISSION ?

Les moyens de la CSSCT dépendent du contenu de l'accord collectif ou du règlement intérieur du CSE.

Il peut être utile de prévoir :

- un nombre supplémentaire d'heures de délégation ;
- la possibilité de réaliser des enquêtes et inspections au sein de l'entreprise sans que ce temps ne soit décompté des heures de délégation ;
- des moyens matériels tels qu'un local mis à disposition, prise en charge d'un mobilier de bureau...

■ QUI ASSISTE AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION ?

Sont convoqués aux réunions de la CSSCT :

- les membres désignés de cette commission ;

À noter : dans la mesure où la Loi ne prévoit pas la participation des membres suppléants aux réunions du CSE, il conviendra de préciser que les membres suppléants du CSE désignés membres de la CSSCT participent à l'ensemble des réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- l'employeur et les salariés choisis par lui pour l'assister ;

À noter : le nombre de salariés que l'employeur peut inviter à l'assister pendant la réunion ne peut être supérieur à celui des membres titulaires de la CSSCT. Ces derniers sont tenus par le secret professionnel et l'obligation de discrétion.

- le médecin du travail ;
- 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 ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Il est important de préciser que seuls :

- les membres de la CSSCT ont une voix délibérative ;
- le médecin, le responsable interne du service de sécurité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale ont une voix consultative.

■ QUEL DROIT À LA FORMATION POUR LES MEMBRES DE LA COMMISSION ?

Les membres de la CSSCT bénéficient d'une formation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail, financée par l'employeur, d'une durée de :

- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 5 jours dans les entreprises de 300 salariés (article L. 2315-40 du Code du travail).

À noter : l'article L. 2315-18 tel que modifié par la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018 désigne l'ensemble des membres du CSE comme bénéficiaires de la formation. Aussi, il est à considérer que cette formation doit également bénéficier aux membres du CSE ne faisant pas partie de la CSSCT.

À SAVOIR

MUTUALISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation légal dont bénéficie un membre titulaire.

Exemple : un titulaire a 18 heures de délégation dans le mois. Il peut décider de les transmettre à un suppléant, lequel suppléant ne pourra avoir plus de 27 heures de délégation dans ce même mois (1 fois et demie 18 heures de délégation du titulaire), si d'autres élus lui cèdent des heures de délégation.

Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail).

• Article L.2315-9 modifié par Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

• Article R.2315-6 créé par le Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.