LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

SOMMAIRE

MISE EN PLACE DES CSSCT SELON LES SEUILS D'EFFECTIFS

CADRE FIXANT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UNE CSSCT

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UNE CSSCT

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

MISE EN PLACE DES CSSCT SELON LES SEUILS D'EFFECTIFS

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dépend des seuils d'effectifs de l'entreprise et des établissements, sachant que le nombre et le périmètre de ces établissements sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

QUELLE MISE EN PLACE DANS LES ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 300 SALARIÉS[1] ?

Une CSSCT doit obligatoirement être mise en place dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés.

De plus, une CSSCT centrale doit être mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés disposant d'un CSE central. (Voir fiche « Le CSE central »).

QUELLES SONT LES RÈGLES DANS LES ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS[2] ?

MISE EN PLACE OBLIGATOIRE DANS CERTAINS CAS

Une CSSCT doit être mise en place dans les établissements ayant une installation nucléaire ainsi que dans ceux utilisant des substances, préparations ou mélanges dangereux, selon certaines conditions.

Une CSSCT doit également être mise en place lorsque l'inspection du travail le demande, si cette demande est justifiée par la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, anciennement Direccte), ou devant le tribunal administratif du ressort de l'inspecteur du travail qui a rendu la décision, dans un délai de deux mois.

NB : une CSSCT peut être imposée au sein d'un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés, en revanche cela n'est pas possible dans une entreprise de moins de 50 salariés[3].

Mes notes

1. Articles L 2315-36 et L 2316-18 du Code du travail.
2. Articles L 2313-2, L 2315-36, L 2315-37, L 2315-43 et L 2315-44 du Code du travail.
3. (Questions - Réponses CSE du 17 janvier 2020).

POSSIBILITÉ DE NÉGOCIER LA MISE EN PLACE D'UNE CSSCT

Pour rappel, un accord d'entreprise peut prévoir (voir fiche « La mise en place du CSE »), dans les entreprises de plus de 11 salariés, ainsi que dans les établissements de plus de 11 salariés dès lors qu'il en existe au moins deux, qu'un CSE soit mis en place.
Le nombre et le périmètre de ces établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise.

Ce même accord peut également prévoir la mise en place de CSSCT dans des entreprises ou établissements de plus de 11 et moins de 300 salariés. Il fixe alors également le nombre et périmètre de mise en place de ces CSSCT.

En l'absence de délégué syndical, une ou plusieurs CSSCT peuvent tout de même être mises en place dans des entreprises ou établissement de plus de 11 et moins de 300 salariés, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE.

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

À DÉFAUT D'ACCORD, POSSIBILITÉ D'UNE MISE EN PLACE UNILATÉRALE

En l'absence d'accord fixant les établissements distincts (accord d'entreprise ou accord entre l'employeur et le CSE), l'employeur peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre de mise en place de ces CSSCT.

CADRE FIXANT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UNE CSSCT

Que la CSSCT résulte d'une mise en place obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ou bien négociée ou unilatérale dans celles de moins de 300 salariés, ses modalités de mise en place doivent être fixées par accord ou, à défaut, dans le règlement intérieur du CSE.

QUEL TYPE D'ACCORD FIXE CES MODALITÉS[4] ?

Que ce soit pour les CSSCT des entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, ou de moins de 300 salariés, c'est l'accord d'entreprise fixant les établissements distincts dans le cadre de la mise en place du CSE, qui fixe également les modalités de mise en place des CSSCT.

4. Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

S'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, ces modalités sont fixées par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE.

QUELLES SONT LES RÈGLES EN L'ABSENCE D'ACCORD[5] ?

Que ce soit pour les CSSCT des entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, ou de moins de 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise fixant les établissements distincts, et d'accord entre l'employeur et le CSE, c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe ces modalités.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UNE CSSCT

Un certain nombre de modalités doivent être fixées par accord, ou à défaut d'accord, dans le règlement intérieur du CSE, sous réserve d'un cadre minimal à respecter pour certaines.

COMBIEN ET QUELS MEMBRES LA COMMISSION PEUT-ELLE COMPORTER[6] ?

C'est l'accord, ou à défaut le règlement intérieur du CSE qui fixe le nombre de membres de la CSSCT, sous réserve des dispositions suivantes :

- la CSSCT comprend au minimum trois membres représentants du personnel ;
- les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ;

ATTENTION

Ces dispositions sont dites d'« ordre public », cela signifie qu'elles fixent un minimum auquel on ne peut déroger par accord collectif.

Ainsi :

Le minimum de trois membres par CSSCT est obligatoire également lorsque la Commission a été mise en place de manière facultative, par exemple dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés[7]; De même pour les modalités de désignations qui prévoit un vote à la majorité des membres présents[8].

Les membres sont désignés parmi les membres du CSE. Ils peuvent donc être choisis parmi les titulaires ou suppléants du CSE. En revanche ils ne peuvent en aucun cas être des salariés extérieurs au comité social et économique. Ainsi, un représentant de proximité qui ne serait pas membre du CSE, ne peut être désigné comme membre de la CSSCT. De même, le représentant syndical au CSE, dans la mesure ou il n'est pas membre à part entière du CSE puisqu'il n'a qu'une voix consultative, ne peut être désigné à la CSSCT.

5. Article L 2315-44 du Code du travail.
6. Articles L 2315-39, L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.
7. Décision du Tribunal de Grande Instance d'Evry du 5 octobre 2018, n°18/05636.
8. Chambre Sociale de la Cour de Cassation, 27 Novembre 2019, n°1623.

- parmi ces membres, une personne au minimum doit représenter le second collège (ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés), ou le cas échéant, le troisième collège (ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés) ;
- la CSSCT est également constituée de l'employeur ou de son représentant, qui préside la commission.

NB : Depuis le 1er janvier 2020, la liste des membres du CSE doit être affichée dans les locaux, et il doit être précisé lorsque le(s) membre(s) participent à une commission du CSE.

QUEL EST LE NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION DES MEMBRES DE LA CSSCT[9] ?

Le nombre d'heures de délégation est fixé par accord ou à défaut, dans le règlement intérieur du CSE.

→ De ce fait, l'annulation des élections du comité social et économique entraine nécessairement la dissolution de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, le fait que la commission comporte au minimum un représentant du 2e ou à défaut du 3e collège constitue un minimum. Il est donc possible de prévoir par accord le nombre précis de membres de la commission appartenant à chaque collège, tant que ce minimum est respecté.

ATTENTION

Si rien n'est prévu, que ce soit par accord ou dans le règlement intérieur du CSE, aucun crédit d'heure spécifique aux membres d'une CSSCT n'est prévu par ailleurs.

Etant désignés parmi les membres du CSE, c'est le crédit d'heures au titre de leur mandat CSE qui devra donc être utilisé. →

9. Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

QUELS SONT LES MODALITÉS ET MOYENS ALLOUÉS À LA FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT[10] ?

LA FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'accord, ou à défaut le règlement intérieur du CSE, fixe les modalités et moyens alloués à la formation des membres de la CSSCT, sous réserves des dispositions suivantes.

- Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, nécessaire à l'exercice de leur mission en la matière.

Les membres de la CSSCT sont désignés parmi ceux du CSE. Ils bénéficient donc de cette formation. Cette formation est encadrée par une durée minimum :

- cinq jours minimum de formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours minimum de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés.

- La formation n'est pas déduite des heures de délégation. Elle doit être effectuée sur le temps de travail et rémunérée comme du temps de travail.

10. Articles L 2315-16, L 2315-18, L 2315-40, L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

→ Il est donc important de négocier des heures de délégation supplémentaires pour que les membres des CSSCT aient les moyens de fournir le travail supplémentaire lié à cette commission !

RÉFLEXE MILITANT

Cette formation en santé sécurité est prévue pour l'ensemble des membres du CSE. Dans le Questions - Réponses CSE du 17 janvier 2020, le ministère du travail précise cependant que cette durée minimale de formation n'est obligatoire que pour les membres de la CSSCT, et que pour les autres membres du CSE, une telle durée doit être seulement « encouragée ». Pour la CFE-CGC, l'interprétation des textes du Code du travail n'est pas aussi claire que cela : l'article L. 2315-40 du Code du travail évoque les seuls membres de la CSSCT pour la durée de la formation, mais renvoie également à l'article L. 2315-18 qui vise la formation des membres de la délégation du personnel du CSE.

LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX RISQUES DÉCOULANT DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

L'accord, ou à défaut le règlement intérieur, peut également prévoir les conditions et modalités d'une formation spécifique concernant les risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS QUE LE CSE PEUT DÉLÉGUER À LA CSSCT[11] ?

Lorsqu'est mise en place une CSSCT, c'est le CSE qui fixe dans un accord, ou à défaut dans le règlement intérieur, quelles sont les attributions qu'il délègue à la CSSCT parmi celles dont il a la charge en santé et sécurité.

Les attributions du CSE en la matière, et donc celles qu'il peut délivrer à la CSSCT, sont différentes selon que l'entreprise ou l'établissement a plus ou moins de 50 salariés.

LES ATTRIBUTIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS[12]

Pour rappel, dans les entreprises de 11 à moins de 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire, sauf exceptions évoquées en première partie. Cependant, une CSSCT peut avoir été mise en place par accord ou par décision unilatérale de l'employeur. Une CSSCT peut donc exister dans les entreprises de 11 et moins de 50 salariés.

ATTENTION

Si le rôle consultatif du CSE en matière de santé sécurité ne peut être délégué à la CSSCT, celle-ci peut tout de même assurer un travail d'information à destination du CSE, notamment à travers son pouvoir d'inspection, pour aider ce dernier à exercer son rôle consultatif.

11. Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.
12. Article L 2312-5 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Il peut réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le CSE peut alors choisir de déléguer toute ou partie de ces attributions en santé et sécurité, à la CSSCT.

LES ATTRIBUTIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS[13]

Dans ces entreprises, le CSE a pour missions et attributions en santé et sécurité, de :

- promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- réaliser des enquêtes en matière d'AT ou MP ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition aux 10 facteurs de risques professionnels ;
- contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois ;
- susciter des initiatives de prévention du harcèlement ;
- mener des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (la loi en prévoit au minimum quatre) ;
- alerter en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles ;
- alerter en cas de danger grave et imminent ;
- être informé et consulté sur les questions ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment :
  - les conditions d'emploi et de travail ;
  - tout aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ;
  - les mesures de maintien dans le travail ou de remise au travail (pour les personnes en situation de handicap, ou les victimes d'un accident du travail) ;

Mes notes

13. Articles L 2312-8, L 2312-9, L 2312-13, L 2312-59, L 2312-60, L 2315-38, L 2315-87 à L 2315-96, et R 2312-4 du Code du travail.

- demander des expertises sur différents sujets de santé et sécurité (par exemple en cas de risque grave, ou de projet important modifiant les conditions de santé et sécurité, ou les conditions de travail).

Le CSE peut décider de déléguer tout ou partie de ces attributions, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Ainsi, la Commission peut user du droit d'alerte pour danger grave ou pour atteinte au droit des personnes par exemple, si cela a été prévu dans ses attribution. En revanche c'est le CSE et non la commission qui donne un avis sur les propositions de reclassement de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

QUELLES SONT LES MODALITÉS RELATIVES AUX RÉUNIONS DE LA CSSCT[14] ?

L'accord, ou à défaut le règlement intérieur du CSE, doit également fixer les modalités d'exercice de ces missions. Il s'agit notamment des modalités concernant les réunions de la commission.

LE NOMBRE DE RÉUNIONS DE LA CSSCT[15]

Le nombre de réunions est fixé par accord ou à défaut, dans le règlement intérieur du CSE.

ATTENTION

Le CSE peut déléguer l'ensemble de ses missions en santé sécurité à la CSSCT, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

RÉFLEXE MILITANT

Dans la mesure où le CSE doit se réunir à minima 4 fois par an sur les sujets de santé/sécurité, il parait opportun de prévoir un nombre minimal de réunions de la CSSCT en cohérence.

14. Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.
15. Article L 2315-27 du Code du travail.

LES PARTICIPANTS AUX RÉUNIONS DE LA CSSCT[16]

En dehors des membres de la commission :

- le médecin du travail, le responsable ou l'agent interne formé à la sécurité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, et les agents de service de prévention des organismes de sécurité sociale, sont informés des réunions et invités à y assister ;
- l'employeur peut demander à se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ces derniers ont alors voix consultative.

L'INDEMNISATION DU TEMPS PASSÉ EN RÉUNION[18]

Si le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions du comité et de ses commissions est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret, le temps passé aux réunions de la CSSCT est, lui, rémunéré comme du temps de travail effectif sans limite de durée.

ATTENTION

Aucune disposition ne prévoit la possibilité de désigner un représentant syndical à la CSSCT[17].

16. Articles L 2314-3, L 2315-23 et L 2315-39 du Code du travail.
17. Tribunal d'Instance de Rouen, 20 Mai 2019, n°11/19-000943.
18. Articles L 2315-11 et R 2315-7 du Code du travail.