

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

6

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

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

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



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.

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 DIRECCTE.

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.

¹ Article L 2315-36 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.

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 ³ ?

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.

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 ⁴ ?

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 de membres la commission peut-elle comporter ⁵ ?

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, désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ;
- parmi ces membres, une personne au minimum doit représenter le second collègue, ou le cas échéant, le troisième collègue ;
- la CSSCT est également constituée de l'employeur ou de son représentant, qui préside la commission.

³ Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

⁴ Article L 2315-44 du Code du travail.

⁵ Articles L 2315-39, L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

Quel est le nombre d'heures de délégation des membres de la CSSCT ⁶?

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

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. 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 !

Quels sont les modalités et moyens alloués à la formation des membres de la CSSCT ⁷ ?

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.
À ce titre, les membres de la CSSCT, choisis parmi ceux du CSE, bénéficient donc de cette formation au titre de leur mandat au CSE.
- Cette formation est au minimum de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Elle n'est pas déduite des heures de délégation. Elle doit être effectuée sur le temps de travail et rémunérée comme du temps de travail.

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.

⁶ Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

⁷ Articles L 2315-16, L 2315-18, L 2315-40, L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail

Quelles sont les attributions que le CSE peut déléguer à la CSSCT ⁸?

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, 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 ⁹

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.

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 ¹⁰

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 ;
- 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) ;
- 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) ;

⁸ Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

⁹ Article L 2312-5 du Code du travail.

¹⁰ 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.

- 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 ;
- 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 déléguer une partie ou l'ensemble de ces missions à la CSSCT, à l'exception de son rôle consultatif récurrent sur les thèmes évoqués ci-dessus ainsi que de son droit de recours à expertise.

Quelles sont les modalités relatives aux réunions de la CSSCT ¹¹ ?

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 ¹²

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

En matière de santé et sécurité, la loi prévoit un minimum de quatre réunions par an.

Au-delà de ces quatre réunions, en ce qui concerne le CSE, des réunions ponctuelles doivent se tenir, notamment à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Ces réunions peuvent être déléguées à la CSSCT, qui devra dans ce cas se réunir.

Les participants aux réunions de la CSSCT ¹³

En dehors des membres de la commission :

- le médecin du travail, le responsable ou l'agent formé de la sécurité, et l'agent de contrôle de l'inspection du travail, 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 ¹⁴

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.

¹¹ Articles L 2315-41, L 2315-42, et L 2315-43 du Code du travail.

¹² Article L 2315-27 du Code du travail.

¹³ Articles L 2314-3, L 2315-23 et L 2315-39 du Code du travail.

¹⁴ Articles L 2315-11 et R 2315-7 du Code du travail.