Place de la CSSCT au sein du CSE

Description

Des missions peuvent être déléguées par le CSE à la CSSCT ou Commission santé, sécurité et conditions de travail. Cette dernière compte parmi les commissions du CSE ou Comité social et économique. Mise en place par la réforme du Code du travail en vigueur depuis le 1er janvier 2020, la CSSCT vise principalement à pallier la disparition du CHSCT ou Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cet organe a pour principaux objectifs de :

- Veiller à la protection de la santé des salariés ;
- Contribuer à prévenir les risques en milieu professionnel ;
- Participer à l'amélioration des conditions de travail.

Téléchargez le guide complet sur le CSEGérer mon CSE

Qu'est-ce que la CSSCT ?

La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est un organe du Comité social et économique (CSE). Elle est instaurée au sein d'une entreprise par un accord collectif à l'instar de l'accord d'entreprise de mise en place du CSE.

La CSSCT n'est pas une personne morale et, par conséquent, ne dispose pas d'une personnalité juridique propre. Ainsi, elle ne peut pas mener d'action en justice. Par ailleurs, elle dépend entièrement du CSE et ne dispose pas d'un patrimoine propre.

Uniquement sur délégation du Comité social et économique, la CSSCT traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'entreprise. C'est le CSE qui fixe librement ses attributions ainsi que les moyens utilisés pour les missions qui lui sont confiées.

À noter : pour toutes ses missions, la Commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas habilitée à faire appel à un expert. Cette attribution reste une prérogative du Comité social et économique.

Quelles sont les entreprises où la CSSCT est

© 2023 LEGALPLACE SAS

obligatoire ?

Selon l'article L. 2315-36 du Code du travail, la mise en place d'une CSSCT est obligatoire pour :

- Toutes les entreprises qui comptent plus de 300 employés ;
- Tous les établissements distincts qui recensent au moins 300 employés ;
- Tous les établissements sensibles classés Seveso, les sites disposant d'installations nucléaires de base et certains gisements miniers, sans considération de l'effectif.

Concernant les entreprises de moins de 300 salariés, l'institution d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire. Toutefois, elle peut être **mise en place volontairement**, soit par un accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, soit avec le CSE. En l'absence d'accord, l'employeur peut malgré tout prendre l'initiative de créer une ou plusieurs CSSCT.

Pour certaines entreprises, **l'inspection du travail peut décider de l'instauration de la CSSCT**. Tel est notamment le cas lorsque l'organe de contrôle estime que la nature de leurs activités, leurs équipements ou l'agencement de leurs locaux exige cette disposition.

Si l'employeur n'y consent pas, **il peut contester la décision de l'inspection du travail**. Pour cela, une requête doit être déposée auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

À noter : pour les entreprises qui disposent d'au moins deux établissements distincts, avec au moins 300 collaborateurs et qui comptent déjà un CSE central, une CSSCT centrale peut être instaurée à l'échelle de l'entreprise.

Les modalités de mise en place

La Commission santé, sécurité et conditions de travail est mise en place dans le cadre d'accord d'entreprise. Ce dernier comprend notamment :

- Le nombre des membres au sein de la commission ;
- Les modalités de la désignation de ces membres ;
- Les missions et les modalités d'intervention de la commission.

Si l'entreprise ne possède pas de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le

© 2023 LEGALPLACE SAS

CSE peut permettre la création de la Commission santé, sécurité et conditions de travail. Toutefois, il doit être adopté par la majorité des membres titulaires élus du Comité social et économique.

À savoir : en l'absence d'accord collectif d'entreprise, c'est le règlement intérieur du CSE qui est considéré comme le document de référence pour la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Les modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont déterminées dans l'accord collectif. Il s'agit notamment de fixer :

- Le nombre d'heures de délégation accordées aux membres de la commission ;
- Les moyens pour l'exécution de leurs missions ;
- Les modalités et les conditions de formation des membres, y compris les formations spécifiques.

Quelles sont les attributions de la CSSCT ?

Le CSE peut déléguer la totalité ou une partie de ses attributions en rapport à la sécurité, la santé et les conditions de travail à la CSSCT.

La principale mission de la Commission santé, sécurité et conditions de travail est d'optimiser la santé et la sécurité des salariés. Par exemple, il lui revient d'analyser les risques auxquels s'exposent les travailleurs ou d'enquêter en cas d'accident de travail. Dans ce dernier cas, il est obligatoire que le **pouvoir d'inspection et d'enquête** soit délégué par le CSE à la CSSCT.

Par ailleurs, la CSSCT est chargée de promouvoir l'amélioration des conditions de travail en avançant des propositions adaptées à l'environnement professionnel. À titre d'exemple, elle peut intervenir dans la résolution des problèmes d'adaptation des postes de travail pour les salariés en situation de handicap.

À noter : le Comité social et économique ne peut déléguer à la Commission ses attributions consultatives et la possibilité qui lui est réservée de faire appel à un expert. Néanmoins, les avis de la CSSCT peuvent être requis pour certains dossiers stratégiques comme le bilan annuel SSCT qui doit être intégré dans la politique sociale de l'entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les missions de la CSSCT ?

Les partenaires sociaux sont libres, lors de la mise en place de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, de définir les missions qui lui seront confiées. Celles-ci doivent rester conformes à son champ d'intervention. Concrètement, il est nécessaire qu'elles se rapportent exclusivement à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

La commission a également pour mission d'apporter des **informations techniques pertinentes** sur des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ces informations pourront être utilisées par le CSE et aideront à formuler des propositions pertinentes à présenter à l'employeur.

Les missions courantes de la CSSCT portent généralement sur :

- L'analyse des risques professionnels ;
- L'investigation en cas de survenance d'une maladie professionnelle ;
- L'examen des effets sur les conditions de travail des employés des projets qui lui sont soumis ;
- La proposition d'actions préventives contre le harcèlement sexuel et moral ;
- L'analyse des documents stratégiques comme plan annuel de prévention des risques professionnels ;
- La préparation des consultations en matière d'hygiène.

À savoir : en aucun cas, la Commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut exprimer un avis à la place du CSE. Toutefois, elle peut lui soumettre son expertise et formuler des propositions.

Qui compose la CSSCT ?

Le Comité social et économique désigne les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail au cours d'une délibération. Le choix des membres de la CSSCT est libre et n'est lié à aucune contrainte autre que les modalités prévues par la loi.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les membres de la commission SSCT sont choisis **parmi les membres du CSE**,sans distinction entre les titulaires et les suppléants. Pour être valable, la désignationdoit être validée par la majorité des membres présents au moment du vote. Mis à partce dernier, aucune autre disposition préalable n'est nécessaire.

À noter : tous les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion. Il s'agit en l'occurrence de l'employeur, des représentants du personnel au CSE ainsi que des membres de droit avec voix consultative.

L'employeur

L'employeur est le **président de la Commission santé, sécurité et conditions de travail**. S'il ne peut pas y siéger, il peut choisir de se faire représenter.

Dans l'accomplissement de sa mission, le président peut demander l'appui de ses collaborateurs. Il n'est pas obligatoire que ces derniers soient membres titulaires du Comité social et économique. Bien que leur participation aux réunions et autres travaux de la CSSCT soit autorisée, **leur nombre doit être inférieur ou égal à celui des représentants du personnel titulaire**. Par ailleurs, ils ne peuvent pas voter et disposer d'une voix consultative.

À noter : les collaborateurs du président sont tenus de respecter le secret professionnel et l'obligation de discrétion stipulés dans l'article L. 2315-3 du Code du travail, au même titre que les autres membres du CSE.

Les représentants du personnel

La CSSCT doit comprendre **au minimum trois membres** représentants du personnel au Comité économique et social. Parmi les sièges accordés aux représentants du personnel, au moins un reviendra à la troisième catégorie des ingénieurs et des cadres ou, à défaut, à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Pour le bon fonctionnement de la CSSCT, le CSE peut modifier librement la composition de cette dernière et déterminer le nombre de membres qui y siégeront. Toutefois, le nombre fixé ne peut être inférieur aux dispositions prévues par la loi.

À noter : le mandat électif des représentants du personnel au sein de la CSSCT prend fin avec celui des membres élus du Comité social et économique.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les membres avec voix consultative

Les membres de droit sont invités à assister aux réunions, mais **ne peuvent pas prendre part aux décisions**. Ce sont des tiers qui disposent de connaissances utiles sur des questions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il s'agit notamment :

- Du médecin du travail ou de son délégué membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ;
- Du responsable de la sécurité et des conditions de travail ;
- De l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- Des agents des services de prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

La formation des membres de la CSSCT

Le Code du travail stipule dans son article L. 2315-18 que les membres du CSE peuvent bénéficier d'une formation pour l'exercice de leurs missions. Pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, ces dispositions sont fixées dans l'article L. 2315-40.

À ce titre, les membres de la CSSCT peuvent intégrer un programme de formation relatif au domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. La formation vise généralement à :

- Développer les connaissances et les compétences des stagiaires dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- Améliorer les capacités d'analyse des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres de la CSSCT peuvent aussi bénéficier d'une **formation spécifique** portant sur les risques ou facteurs de risques particuliers en lien avec les activités de l'entreprise.

Concernant la durée de la formation, **elle dépend de la taille de l'entreprise**. Ainsi, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la formation CSSCT est organisée pour au moins 5 jours. Pour celles qui enregistrent moins de 300 salariés, elle s'étale sur 3 jours.

Quant à la prise en charge financière de la formation, elle est prévue comme suit en

© 2023 LEGALPLACE SAS

fonction des différents postes de dépenses :

La formation

Conformément aux dispositions légales, les frais de formation sont à la charge de l'employeur. Toutefois, il existe une limite à ne pas dépasser par stagiaire et par jour. Celle-ci équivaut à 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Le déplacement

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement qui sont indexés sur le tarif de seconde classe des chemins de fer. Le tarif est appliqué au trajet le plus direct entre le siège de l'entreprise et le lieu de formation.

Le séjour

C'est l'indemnité de mission appliquée pour les déplacements temporaires des fonctionnaires qui est prise en compte par l'entreprise pour le calcul des frais de séjour.

À noter: la formation peut être dispensée par les organismes figurant sur la liste arrêtée par le ministère du Travail ou par le préfet de région. Il est aussi possible d'en bénéficier auprès de centres liés aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou d'instituts spécialisés.

© 2023 LEGALPLACE SAS