



A la disparition du CHSCT se substitue dans beaucoup d'entreprises la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail dite « CSSCT » au sein du CSE, entièrement dédiée aux questions de santé sécurité et des conditions de travail.

1

Vous pouvez optimiser le fonctionnement de cette commission. Ce document a pour objectif de vous aider à mettre en place une CSSCT disposant de prérogatives claires et de moyens suffisants pour que le CSE puisse remplir efficacement son rôle.

### **Cas de mise en place de la CSSCT**

La CSSCT n'est pas obligatoire dans les entreprises de **11 à 49** salariés ainsi que dans les entreprises de **50 à 299 salariés**, sauf dans deux hypothèses prévues par le Code du travail :

- L'inspecteur du travail, peut imposer la création d'une telle commission lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (à étudier au cas par cas pour solliciter l'inspecteur) ;
- Et si l'entreprise comporte une installation Seveso seuil haut ou une installation nucléaire de base et dans les établissements relevant du Code minier, la mise en place de la commission est impérative.

Elle est en revanche obligatoire dans les entreprises ou les établissements de **300 salariés et plus** et une CSSCT centrale doit être mise en place dans les entreprises disposant d'un CSE central (CSEC). Cette commission centrale n'est pas l'émanation d'éventuelles commissions d'établissements, lesquelles peuvent être inexistantes et son rôle consiste à étudier au niveau central les questions de santé, sécurité et conditions de travail embrassant l'ensemble des établissements et concernant plusieurs d'entre eux.

Notez que dans les entreprises de **moins de 300 salariés** il est possible de mettre en place une CSSCT par accord collectif majoritaire ou, à défaut, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des titulaires élus. Leur nombre et leur périmètre d'implantation peuvent être déterminés à l'identique que dans les entreprises de **plus de 300 salariés**.

Et notez également que la détermination du nombre de commissions peut s'articuler avec la mise en place de représentants de proximité. L'accord collectif majoritaire prévoyant ces représentants de proximité doit fixer leurs attributions « *notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* ». Cela est utile pour être alerté sur des difficultés rencontrées dans un atelier, un service, un site particulier, ou présentant des risques spécifiques.



## Rôles de la CSSCT et du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend l'ensemble des prérogatives qui étaient jusque-là dévolues au CHSCT. La loi donne ainsi aux élus du CSE une double compétence, sur le terrain économique et en santé, sécurité et des conditions de travail, les élus devront être attentifs et bien séparer les sujets.

Alors, si sur une année, quatre réunions du CSE doivent obligatoirement être dédiées, en tout ou partie, aux thématiques de santé, de sécurité et des conditions de travail, cela ne signifie pas que ces réunions soient assimilables à quatre réunions de l'ex CHSCT.

Passer de trois instances de représentation (CE, CHSCT, DP) à une instance unique va bouleverser les pratiques. Ainsi, pour maintenir une veille en santé sécurité et des conditions de travail, la mise en place des commissions prend tout son sens. Comme le CSE a une compétence extrêmement large, les CSSCT vont permettre la réalisation d'un travail de repérage en amont, ce qui soulagera le CSE d'une partie de ses missions en santé, sécurité et des conditions de travail.

En pratique, les réunions « préparatoires » de la CSSCT ne doivent pas se dérouler le même jour que celles du CSE consacrées aux problématiques de santé, de sécurité et des conditions de travail. Dans la mesure où les réunions de la CSST préparent celles du CSE, les premières vont précéder les secondes de plusieurs semaines, voire plus. Par ailleurs, le CSE n'est pas une chambre d'enregistrement des travaux de la commission. Il s'appuie sur ceux-ci pour prendre ses résolutions.

La commission se voit ainsi confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dès lors, plus les problématiques de santé, sécurité et conditions de travail sont variées et/ou complexes dans l'entreprise, plus la mise en place de commissions dotées de moyens et de prérogatives importantes se justifie. Bien sûr, le CSE ne peut pas déléguer à la commission ses attributions consultatives et le recours à l'expertise, puisque le CSE est instance de représentation du personnel. Les commissions ne pourront ainsi jamais être associées par l'employeur à la prise de décision comme doit l'être le CSE.

## Composition de la CSSCT

> Côté patronal : alors que les commissions du CE n'étaient pas placées sous l'autorité de son président, la ou les CSCT doivent être obligatoirement présidées par l'employeur ou son représentant. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise qui sont choisis en dehors du comité. Seule limite à ce principe, l'employeur et ses conseillers ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Son rôle est uniquement de présider le travail de la commission.

> Côté salarial : la commission comprend au minimum 3 membres, dont au moins un représentant du second collège ou, le cas échéant, du troisième collège. Ils sont désignés par

**SARL ECCE, 14 rue des Glairaux, 38120 SAINT EGREVE, tél. : 04 38 02 01 90, Mobile : 06 23 25 12 68**  
**Mail : ecce@cegetel.net – Site : <http://www.expertce.com>. Siret n° 493 314 173 00011 RCS Grenoble**



le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des élus titulaires présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, la commission n'ayant pas d'existence propre. C'est une occasion d'intégrer les suppléants et de les faire participer pour soulager la charge des titulaires.

Le CSE peut aussi, par un vote adopté à la majorité, mettre fin aux fonctions d'un membre de la commission. Les motifs seront à préciser dans l'accord mettant en place les commissions ou dans le règlement intérieur du CSE : ce peut être pour des absences ou autres...

Sauf accord en disposant autrement, il n'est pas prévu de représentation syndicale au sein de la commission.

> Autres membres : assistent également de plein droit aux réunions de la CSSCT les mêmes personnes que celles présentes aux quatre réunions du CSE portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à savoir :

- le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin ;
- 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 ;
- les agents des services de prévention des Carsat.

### **Missions et moyens de la CSSCT**

Ces missions et moyens seront fixés entièrement par le CSE.

Sur le plan juridique, la loi ne donne aucune autonomie juridique à la CSSCT par rapport au CSE. Dès lors, les CSSCT ont vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE, et effectuent un travail d'information et d'analyse pour permettre à ce dernier d'exercer un contrôle sur le bien-fondé des décisions patronales et d'émettre des propositions ou contrepropositions et rendre des avis éclairés et pertinents.

Techniquement, ce travail d'information du CSE pourra être assuré par la CSSCT grâce à deux prérogatives dont elle peut totalement disposer, pour peu que le CSE les lui délègue :

- le pouvoir d'enquête après maladie professionnelle, accident ou incident grave ;
- et le pouvoir d'inspection, permettant à ses membres de se rendre sur le terrain.

Avec ces deux instruments d'investigation, la commission pourra réaliser une évaluation de l'efficacité des politiques de prévention mises en place dans l'entreprise. En ce sens, le CSE doit s'appuyer sur les CSSCT pour être ancré dans la réalité de terrain, en leur donnant les pouvoirs et moyens requis pour en faire de véritables enquêteurs qui étudieront en amont les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.



La commission n'ayant pas le pouvoir de désigner un expert, elle pourra toutefois participer à l'élaboration du cahier des charges préalable à la délibération du CSE sur la désignation.

Plus largement encore, la commission peut se voir confier l'analyse des différents rapports d'inspection et de vérification techniques réalisés dans l'entreprise.

De même, l'analyse du plan annuel de prévention des risques, celle du document unique d'évaluation ou celle d'une problématique sur un site, peuvent lui être attribuées.

A part ses attributions consultatives et son droit de recourir à l'expertise, le CSE peut, déléguer tout ou partie de ses autres attributions à la CSSCT. Il est conseillé de lister, dans le règlement intérieur, l'étendue de ces délégations.

La commission peut aussi proposer au CSE de mener à bien toute action qu'elle juge nécessaire en matière de prévention des risques, notamment en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexuels et sexistes.

### **Fonctionnement de la CSSCT**

> Désignation d'un secrétaire : la loi est muette sur la désignation d'un secrétaire de la CSSCT. Il est donc possible, lorsque la commission se réunit, de désigner un secrétaire de séance. Toutefois, pour professionnaliser l'instance, il peut être utile de prévoir, dans l'accord mettant en place la commission ou dans le règlement intérieur du CSE, la désignation d'un secrétaire de la CSSCT.

Précisons que si un CSE central est mis en place, le Code du travail impose la désignation d'un secrétaire adjoint au CSE en charge des questions de santé et sécurité et des conditions de travail.

> Organisation des réunions : il revient normalement à l'employeur, ou à son représentant, de convoquer les membres de la commission pour qu'elle puisse se réunir et de leur transmettre l'ordre du jour. Aucun formalisme particulier n'est imposé par la loi pour les réunions de la CSSCT. Ce point peut être réglé dans l'accord mettant en place la commission.

Dans la mesure où les réunions de la commission préparent celles du CSE, leur nombre est en général au moins égal à celui des secondes. Si l'on additionne celles de CSE et de la CSSCT, on tiendra au minimum 8 réunions/an consacrée à la santé, sécurité et aux conditions de travail.

> Compte-rendu des travaux : il serait judicieux d'apporter aussi des précisions sur ce point dans l'accord ou dans le règlement intérieur du CSE.

> Heures de délégation : les membres de la commission ne disposent pas d'un crédit d'heures spécifique. Ceux choisis parmi les élus titulaires du CSE doivent donc utiliser les heures de délégation qui leur sont attribuées. En revanche, rien n'est prévu pour ceux choisis parmi les élus suppléants, lesquels n'ont aucune heure de délégation à ce titre. Pour permettre aux uns et



aux autres d'exercer correctement leur mission, il pourra être opportun de prévoir par accord ou, à défaut, dans le règlement intérieur du CSE, un nombre d'heures de délégation supplémentaire ou spécifique.

> Autres moyens : plus le CSE aura délégué de missions à la commission, plus ces moyens devront être soigneusement négociés (local, documentation, véhicules ou autres moyens logistiques...).

> Attribution d'un budget : si la commission n'a pas la personnalité morale et ne peut pas disposer d'un budget propre de fonctionnement, il est tout à fait possible d'accorder au CSE une subvention spécifiquement dédiée au fonctionnement de la ou des CSSCT.

Enfin, il faut prévoir dans l'accord ou, à défaut, dans le règlement intérieur du CSE, des dispositions sur le remboursement de frais liés à l'exercice du travail de la commission.

> Obligation de confidentialité : en tant qu'élus du CSE, les membres de la commission doivent bénéficier de toutes les informations de nature à leur permettre d'exercer leurs missions (rapports d'inspections, enquêtes internes, rapports d'expertise...). Ils ont notamment accès aux données figurant dans la BDES. Dès lors, ils sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées comme confidentielles par l'employeur. Autrement dit, ils ne peuvent les diffuser ni en interne, ni à l'extérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, ils sont soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

> Formation : il est prévu que les membres du CSE et non plus simplement les membres de la CSSCT bénéficient de celle nécessaire à l'exercice de leurs missions en santé, sécurité et conditions de travail. Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut pas être dérogé.

Cette formation doit être organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

**Nous sommes agréés pour ce stage, contactez-nous > [ecce@cegetel.net](mailto:ecce@cegetel.net) ou 06 23 25 12 68.**

**Et nos prestations d'assistance au fonctionnement du CSE peuvent aussi vous être utiles.**