

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

CSE – La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Objet

Cette fiche traite des différentes modalités de mise en place de la CSSCT et de son fonctionnement.

Numéro

2018-25

Date création

05-07-2018

Classement

DASIT1-CT1-
RT4

Références juridiques

Articles L. 2315-36 à L. 2315-40 du Code du travail (dispositions d'ordre public)

Articles L. 2315-41 à L. 2315-43 du Code du travail (champ de la négociation)

Articles L. 2315-44 du Code du travail (dispositions supplétives)

Articles L. 4523-11 à L.4523-17 du Code du travail (CSSCT élargie)

Articles L. 2317-1 du Code du travail (sanctions)

Applicable au 1^{er} janvier 2018

Résumé

Les dispositions relatives à la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont ordonnancées selon **le triptyque ordre public, champ de la négociation et à défaut dispositions supplétives qui renvoient dans ce domaine au règlement intérieur du CSE.**

Certaines dispositions relatives à la mise en place de la commission, sa composition et la formation de ses membres sont d'ordre public, et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un aménagement défavorable par accord collectif. Les dispositions relatives aux modalités de mise en place de la CSSCT sont déterminées par un accord d'entreprise (ou en l'absence de

délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE). En l'absence d'accord, des dispositions supplétives renvoient au règlement intérieur du CSE le soin de fixer ces modalités.

Lorsque la mise en place d'une commission n'est pas obligatoire, un accord d'entreprise ou un accord conclu avec le CSE peut venir l'instituer. En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de la mettre en place.

Enfin, dans certaines conditions, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT.

1. Création de la CSSCT :

1.1 Création obligatoire (L. 2315-36) :

- ✓ Au moins une CSSCT doit être créée au sein du CSE dans :
 - Les entreprises et établissements distincts d'**au moins 300 salariés** ;
 - Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du Code du travail (installations nucléaires de base, installations classées pour la protection de l'environnement avec servitude (ICPE-AS).

N.B. : Ces dispositions sont d'ordre public, il est donc impossible de prévoir par accord un regroupement d'établissements de 300 salariés et plus pour mettre en place une seule CSSCT.

Il est en revanche possible de mettre en place plusieurs CSSCT pour un même CSE.

- ✓ En présence d'un CSE central et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une CSSCT centrale doit également être mise en place (L. 2316-18).
- ✓ Les modalités de mise en place de la ou des commissions sont définies :
 - Par accord d'entreprise (L. 2315-41),
 - A défaut de DS, par accord entre l'employeur et le CSE (L. 2315-42),
 - A défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE (L. 2315-44 al 1^{er}).

Les modalités de mise en place de la ou des commissions qui doivent être définies par l'accord d'entreprise, l'accord avec le CSE ou le règlement intérieur sont ainsi listées par l'article L. 2315-41 :

- 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- 3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- 4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- 6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

1.2 Création par accord (L. 2315-43) :

- ✓ Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés non couvertes par l'obligation de mettre en place une commission, un accord d'entreprise peut fixer le nombre et le périmètre de la ou des CSSCT. Pour être valable, cet accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE¹.
Cet accord peut aussi définir les modalités de mise en place de la ou des CSSCT (cf. encadré supra).
- ✓ En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut être conclu. Adopté à la majorité des membres titulaires élus, il peut, tout comme l'accord d'entreprise, fixer le nombre et le périmètre de de mise en place de la ou des CSSCT, et définir les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41 (cf. encadré supra).

¹ L'article L. 2315-43 renvoie à l'article L. 2313-2 selon lequel : « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12... ».

Le premier alinéa de l'article L. 2232-12 a été modifié par la loi du 8 août 2016. Alors que la validité d'un accord d'entreprise résultait de sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections **et à l'absence d'opposition** de la majorité des OSR, celle-ci résulte dorénavant de sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections. Ces dispositions entrent toutefois progressivement en vigueur, et en ce qui concerne ce type d'accords, elles seront applicables au **1^{er} mai 2018**.

1.3 Création par l'employeur unilatéralement (L. 2315-44 al.2)

En l'absence d'accord, résultant d'un échec des négociations, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs CSSCT. Il appartient alors au règlement intérieur du CSE de définir les modalités de mise en place de ces CSSCT (cf. encadré supra).

La contestation de la décision de l'employeur peut être portée devant le TGI (article L. 211-3 du Code de l'organisation judiciaire).

1.4 Création par décision de l'inspecteur du travail (L. 2315-37)

Dans les entreprises et établissements non assujettis à l'obligation de mettre en place une CSSCT, l'inspecteur du travail peut imposer par décision la création d'une CSSCT. Il convient pour cela que cette mesure soit nécessaire en raison notamment de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision, qui doit être motivée au regard de la situation de l'entreprise ou de l'établissement, est susceptible d'être contestée devant le DIRECCTE, et/ou devant le tribunal administratif (articles L. 2315-37 du Code du travail et L. 431-1 du Code des relations entre le public et l'administration).

(Voir fiche DGT « décision de création d'une CSSCT par l'inspecteur du travail »)

2. Attributions, composition et fonctionnement de la CSSCT

2.1 Attributions

✓ Dispositions d'ordre public (L. 2315-38) :

Cette commission est appelée à se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de ce dernier, à l'exception de ses attributions consultatives et du recours à l'expertise.

Il pourra s'agir par exemple :

- des attributions du CSE en matière de réalisation de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et de proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (L. 2312-9),
- des attributions du CSE relatives aux inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et aux enquêtes en matière d'accidents du travail (L. 2312-13).

En d'autres termes, la CSSCT a vocation à suppléer, assister et renforcer le CSE dans certains domaines prédéterminés, mais ne dispose pas de la personnalité juridique. Elle ne doit donc pas être regardée comme une nouvelle forme de l'ancien CHSCT.

✓ Dispositions relevant du champ de la négociation (L. 2315-41 et L. 2315-42) :

Il revient normalement à l'accord d'entreprise de définir les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE, et leurs modalités d'exercice.

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE².

En l'absence de délégué syndical, les missions déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice pourront être fixées par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.

2.2 Composition de la CSSCT

✓ Dispositions d'ordre public (L. 2315-39) :

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée d'au moins trois membres représentants du personnel au CSE, dont au moins un représentant du second collège (techniciens, agents de maîtrise), ou le cas échéant du troisième collège (ingénieurs et cadres).

Les membres de la Commission SSCT sont désignés par le CSE **parmi ses membres, titulaires ou suppléants**, à la majorité des présents et sans participation de l'employeur au vote, pour une durée prenant fin avec celle des mandats des membres élus du comité.

Assistent et sont obligatoirement invités aux réunions de la CSSCT avec voix consultative :

- Le médecin du travail ;
- Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ;
- **L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;**
- L'ingénieur de la CARSAT.

² L'article L. 2315-41 renvoie à l'article L. 2313-2 selon lequel : « *Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12...* ».

Le premier alinéa de l'article L. 2232-12 a été modifié par la loi du 8 août 2016. Alors que la validité d'un accord d'entreprise résultait de sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections **et à l'absence d'opposition** de la majorité des OSR, celle-ci résulte dorénavant de sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections. Ces dispositions entrent toutefois progressivement en vigueur, et en ce qui concerne ce type d'accords, elles seront applicables au **1^{er} mai 2018**.

(cf. fiche DGT 2018-12 « CSE – Composition, commissions et représentant de proximité »)

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE, avec néanmoins une limite : la délégation de l'employeur ne peut pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Le responsable « sécurité » étant membre « de droit » de la commission, il ne saurait être regardé comme appartenant à la délégation de l'employeur.

Toutes les dispositions ci-dessus sont d'ordre public, et ne peuvent donc pas être aménagées de manière défavorable par accord collectif.

*N.B. Rappelons que la CSSCT ne dispose pas des attributions consultatives du CSE, mais que l'agent de contrôle **peut** être invité aux réunions de consultation du CSE en rapport avec les sujets de santé, sécurité, conditions de travail (programme annuel de prévention des risques professionnels par exemple).*

✓ Dispositions relevant du champ de la négociation (L. 2315-41 et L. 2315-42) :

Un accord d'entreprise peut prévoir que la commission soit composée d'un nombre de membres supérieur aux 3 prévus par l'article L. 2315-39.

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE³.

En l'absence de délégué syndical, le nombre de membres de la commission pourra être augmenté par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.

2.3 Fonctionnement de la CSSCT

✓ Dispositions d'ordre public :

Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation d'au moins 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus, et d'au moins 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (L. 2315-40).

³ L'article L. 2315-41 renvoie à l'article L. 2313-2 selon lequel : « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12... ».

Le premier alinéa de l'article L. 2232-12 a été modifié par la loi du 8 août 2016. Alors que la validité d'un accord d'entreprise résultait de sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections **et à l'absence d'opposition** de la majorité des OSR, celle-ci résulte dorénavant de sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections. Ces dispositions entrent toutefois progressivement en vigueur, et en ce qui concerne ce type d'accords, elles seront applicables au **1^{er} mai 2018**.

Ils sont tenus à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (L. 2315-39).

✓ Dispositions relevant du champ de la négociation (L. 2315-41 et L. 2315-42) :

Il revient à l'accord d'entreprise de fixer :

- Les modalités de fonctionnement de la commission, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient ses membres (L. 2315-41 3°) ;
- Les modalités de formation de ses membres, et le cas échéant de leur formation spécifique lorsque l'activité de l'entreprise le nécessite (L. 2315-41 4° et 6°) ;
- Les moyens qui seront alloués à la commission, le cas échéant (L.2315-41 5°).

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE⁴.

En l'absence de délégué syndical, les modalités de fonctionnement de la commission pourront être fixées par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.

2.4 Dispositions supplétives (L. 2315-44) :

En l'absence d'accord, ou si l'accord d'entreprise ou l'accord signé avec le CSE ne fixent pas certaines modalités prévues à l'article L. 2315-41 relatives aux attributions, à la composition ou au fonctionnement de la commission SSCT, il revient au règlement intérieur du CSE de les définir, dans le respect des dispositions d'ordre public.

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne doit pas comporter de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales, c'est-à-dire en dehors des sujets listés à l'article L. 2315-41 (L. 2315-24 al.2).

⁴ L'article L. 2315-41 renvoie à l'article L. 2313-2 selon lequel : « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12... ».

Le premier alinéa de l'article L. 2232-12 a été modifié par la loi du 8 août 2016. Alors que la validité d'un accord d'entreprise résultait de sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections **et à l'absence d'opposition** de la majorité des OSR, celle-ci résulte dorénavant de sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections. Ces dispositions entrent toutefois progressivement en vigueur, et en ce qui concerne ce type d'accords, elles seront applicables au **1^{er} mai 2018**.

3. La commission santé, sécurité et conditions de travail élargie

3.1 Périmètre

Une CSSCT élargie est créée dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique.

3.2 Composition (L. 4523-11 et L. 4523-14)

La CSSCT élargie est composée d'une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient.

La représentation des entreprises extérieures à la CSSCT élargie est établie en fonction de la durée de leur intervention, de la nature de cette dernière, et de leur effectif intervenant dans l'établissement.

Les salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le CSE de leur établissement ou à défaut, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

3.3 Obligation de discrétion, secret professionnel et protection (L. 4523-16 et L. 4523-17)

Les salariés d'entreprises extérieures siégeant ou ayant siégé en qualité de représentants du personnel à la CSSCT élargie sont tenus :

- à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées comme telles par l'employeur ;
- au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Et ils bénéficient de la protection prévue par le Livre IV de la deuxième partie du code du travail relatif aux salariés protégés.

3.4 Objet et fonctionnement (L. 4523-11 et L. 4523-15)

La CSSCT élargie a pour objet de préparer les travaux du CSE lorsqu'il doit contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention, quand un travailleur ou le chef d'une entreprise extérieure ou un

travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation.

Les modalités de représentation des chefs d'entreprise extérieures et de leurs salariés ainsi que les modalités de fonctionnement de la CSSCT élargie sont déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Il est notamment prévu par décret que :

- La liste des entreprises extérieures sélectionnées, prévoyant la représentation des chefs d'entreprises extérieures et/ou des travailleurs qu'ils emploient, est défini par le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice, après avis du CSE ;
- Les chefs des entreprises extérieures concernées désignent les représentants de la direction de l'entreprise. Leur nombre est au plus égal au nombre d'entreprises sélectionnées pour désigner une représentation de salariés ;
- Le nombre total de représentants des salariés des entreprises extérieures est égal au nombre de représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice, dans la limite de trois représentants par entreprise extérieure ;
- Le chef de l'entreprise utilisatrice communique à la demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, sa décision sur les modalités de représentation des entreprises extérieures, le procès-verbal de réunion de consultation du CSE, puis au terme de la procédure les noms des représentants des entreprises extérieures désignés ;
- Les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise utilisatrice en formation élargie se tiennent séparément de celles de la commission en formation ordinaire.

3.5 Réunions (L. 4523-13)

La CSSCT élargie se réunit :

- au moins une fois par an ;
- pour tout accident de travail, quel que soit sa gravité, dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

Le CSE de l'entreprise utilisatrice peut inviter à titre consultatif et occasionnel le chef d'une entreprise extérieure.

En application de l'article L. 2315-39, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est invité aux réunions de la CSSCT, y compris dans sa formation élargie.

4. Sanctions en cas de non-respect des obligations

L'entrave à la CSSCT n'existe pas en soi, et relève de l'entrave au CSE.

L'article L. 2317-1 du Code du travail dispose : « *Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement, ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L.2314-1 à L.2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros. Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7500 euros* ».

Si l'entrave à la constitution de la CSSCT n'est pas prévue et ne peut donc pas être relevée, le défaut de création d'une CSSCT lorsque sa mise en place est obligatoire est néanmoins susceptible de caractériser le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

5. Quelles prérogatives et quels pouvoirs pour les agents du système d'inspection du travail

Outre la possibilité pour l'inspecteur du travail d'imposer la création d'une CSSCT dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'agent de contrôle est invité à toutes les réunions de la CSSCT contrairement aux réunions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (*voir fiche DGT 2018-12 « composition, commissions et représentant de proximité »*).

Dans le cadre de leurs contrôles et de leur participation aux réunions de la commission, les agents de contrôle peuvent émettre des lettres d'observations, et le cas échéant relever par voie de procès-verbal l'entrave à la constitution ou au fonctionnement du CSE.

6. Quelles coopérations internes et/ou externes ?

L'existence dans une même entreprise de plusieurs CSSCT relevant de différents agents de contrôle appelle un partage de l'information, tout particulièrement via Wiki' T, et une coordination entre eux afin d'assurer la cohérence de leurs actions. Une telle coordination est un préalable à la décision de création de CSST.

Une concertation de l'agent de contrôle avec les agents de la CARSAT et le médecin du travail, préalablement à sa participation aux réunions de CSSCT est souhaitable afin de partager l'information sur les actions en cours des autres préventeurs et de rechercher une cohérence d'action.