

LES ÉLUS DU CSE - LA CSSCT

(Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)



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.

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 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 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.

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.

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 désignation doit être validée par la majorité des membres présents au moment du vote. Mis à part ce 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.

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

Les membres de la délégation au personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ce droit à la formation existe pour tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par un décret, soit par un des organismes de formation rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés.

Objectif de la formation

La formation santé, sécurité et conditions de travail a pour but :

- de développer l'aptitude du stagiaire à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- d'initier le stagiaire aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle doit être dispensée dès la première désignation des membres selon un programme théorique et pratique qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle des représentants du personnel au CSE (art. R. 2315-10).

Durée de la formation

(Art. L. 2315-18 du Code du travail)

La durée de la formation varie selon que l'entreprise soit dotée ou non d'une CSSCT et de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

À compter du 31 mars 2022, la durée minimale de la formation est de 5 jours minimum **pour tous les élus du CSE**, lors du **premier mandat**, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

En cas de **renouvellement de ce mandat**, la formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours pour les membres d'une CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours pour les autres élus, quelle que soit la taille de l'entreprise.

À noter : l'octroi de 5 jours de formation pour les membres d'une CSSCT, en cas de renouvellement du mandat, ne vise que les CSSCT d'au moins 300 salariés. Lorsqu'un accord prévoit la mise en place d'une CSSCT dans une entreprise de moins de 300 salariés, ses membres ne bénéficient que des 3 jours de formation, comme pour les autres élus.

Le Code du travail prévoit une durée minimale de formation pour les membres de la CSSCT. Celle-ci peut être augmentée par accord.

	Premier mandat	Renouvellement du mandat
Entreprises de moins de 300 salariés	5 jours minimum pour tous les élus du CSE, y compris les membres de la CSSCT	3 jours de formation pour tous les membres du CSE y compris les membres de la CSSCT
Entreprises d'au moins 300 salariés	5 jours minimum de formation pour tous les élus du CSE, y compris les membres de la CSSCT	3 jours de formation pour les membres du CSE 5 jours de formation pour les membres de la CSSCT

Renouvellement de la formation

(Art. R. 2315-11 du Code du travail) La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le renouvellement de la formation doit faire l'objet d'un stage distinct de celui organisé au moment de la première désignation car les objectifs sont différents dans la mesure où la formation de renouvellement vise à permettre au stagiaire d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit être plus spécialisé et adapté aux demandes particulières du stagiaire. Il doit également tenir compte des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Formalités à suivre pour bénéficier du droit à la formation

L'élu doit faire une demande à l'employeur précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage).

En principe, le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut refuser la demande de congé. Le refus doit alors être notifié à l'intéressé dans les 8 jours à compter de la réception de la demande. En conséquence du refus, le congé de formation peut être reporté, dans la limite de 6 mois. Par ailleurs, l'employeur peut décider de différer certaines demandes de formation lorsque le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations économiques, sociales et syndicales des membres de la délégation du CSE est dépassé.

À l'issue de la formation, l'organisme délivre une attestation d'assiduité. Le stagiaire doit la remettre à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en charge financière de la formation

La formation est prise en charge par l'employeur. Les modalités de cette prise en charge sont variables selon le type de frais remboursés (art. L. 2315-18).

- Les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation (art. R. 2315-20).
- Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires (art. R. 2315-20). Cette indemnité équivaut au maximum à 60€.
- Les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC). En 2022, cela équivaut à 380,52 € par jour et par stagiaire (=36*10,57).

À noter : pour les entreprises de moins de 50 salariés, les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE et du référent peuvent être prises en charge par les opérateurs de compétence (article L. 2315-22-1).

Le temps de formation et heures de délégation

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (art. L. 2315-16).

Organismes de formation

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du Travail ;
- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail ;
- des instituts spécialisés.

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.

