

La commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

- **L. 2315-36** et suivants du code du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2020 les CHSCT n'existent plus et leurs prérogatives ont été transférées au Comité social et économique (CSE).

Les ordonnances ont parfois rendu obligatoire la création d'une « commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) s'ajoutant à la mise du CSE dans :

- > les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- > les établissements classés Seveso, les installations nucléaires de base (INB) et certains gisements miniers.
- > notez que dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut toutefois imposer la création d'une CSSCT, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette commission est dépourvue de la personnalité morale.

Une CSSCT peut être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord « majoritaire » d'entreprise sans référendum, soit en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement, etc.

L'accord fixe alors les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant :

- > le nombre de représentant au sein de la CSSCT ;
- > les missions déléguées aux CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- > leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres ;
- > les modalités de leur formation ;
- > les moyens qui leur sont alloués ;
- > 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.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés composés d'au moins deux établissements distincts, une CSSCT centrale est mise en place.

Lorsque l'accord de mise en place du CSE a prévu un seul CSE pour toute l'entreprise il est possible d'instaurer des CSSCT sur des périmètres distincts (et y compris au niveau des CSE d'établissements).

> [Accord Air France du 12 novembre 2018](#)

> [Accord IBM du 8 juin 2018](#)

Au-delà des trois membres obligatoirement représentants du personnel au CSE, les autres membres de la CSSCT peuvent être choisis hors CSE. Certains accords privilégient la désignation de suppléants afin d'engager le plus de personnes sur le terrain (représentant de proximité ou des salariés sans mandat).

> [Accord Setram du 2 juillet 2018](#)

> [Accord UES Véolia-Générale des eaux du 4 juillet 2019](#)

Le problème majeur à propos de cette institution c'est que la loi ne dit rien à part le nombre minimum de membres devant constituer la CSSCT et le mode de désignation !

Tout est alors possible mais cela dépend des rapports de force et du degré de dialogue social instauré dans l'entreprise...

Le fameux « tout négociable » des ordonnances apporte une injustice criante entre les CSE car chaque entreprise peut configurer son CSE à ses besoins et non aux besoins des salariés.

In fine, une négociation ne veut pas dire « accord » et, en l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41 et c'est l'employeur qui fixera le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs CSSCT.

La Cour de cassation explique que : « *Ce n'est qu'après avoir **loyalement, mais vainement, tenté de négocier** un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts que l'employeur peut les fixer par décision unilatérale* ».

> [Cass. soc 17 avril 2019, n°18-22.948.](#)

Noter que la marge de manœuvre dont dispose le CSE dans la définition des modalités de mise en place de la CSSCT est réduite du fait que le règlement intérieur ne peut pas comporter de clauses imposant des obligations à l'employeur, sauf accord de sa part.

> [L2315-24](#).

Les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le financement est pris en charge par l'employeur.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de :

> 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;

> 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Cette disposition est d'ordre public.

Par accord (encore !), ils peuvent également bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise dans les conditions dictées par les articles > [R. 2315-9 à R2315-11](#).

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à «ecce@cegetel.net»