

OBSERVATIONS sur les dispositions relatives à la
COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL
au sein des **accords COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE**
signés en 2023 dans la région Nouvelle-Aquitaine



Quatre années après la signature des premiers accords sur la mise en place du CSE suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les entreprises avaient l'obligation d'engager de nouvelles négociations pour renouveler cette instance. En Nouvelle-Aquitaine, sur les 103 textes signés au cours de l'année 2023 comprenant l'intitulé « comité social et économique » dans la base de données D@ccord, 49 textes contiennent des dispositions relatives à la mise en place, la composition et le fonctionnement de la CSSCT. Cette étude¹ vise à présenter certains éléments de mise en place des CSSCT et des dispositions particulières relatives aux modalités de fonctionnement des CSSCT².

1. CRÉATION D'UNE CSSCT AU SEIN DU CSE

La création d'une CSSCT nécessite la mise en place préalable d'un CSE dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins onze salariés (Article L. 2311-2 du Code du travail).

1.1. PRÉSENCE OU NON D'UNE CSSCT

L'obligation de créer une CSSCT au sein du comité social et économique existe dès lors que les entreprises et/ou les établissements distincts d'au moins trois cent salariés et dans des établissements spécifiques mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du Code du travail. Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut 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.

Il n'est fait aucune mention de la mise en place de CSSCT en raison de l'activité particulière de l'entreprise dans les textes étudiés.

Il y a un seul avenant concernant uniquement les dispositions de la CSSCT.

1.2. MODALITÉS DE MISE EN PLACE

La CSSCT est mise en place par un accord d'entreprise (Article L. 2315-41 du Code du travail). En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE fixe les modalités de mise en place de la CSSCT (Article L. 2315-42 du Code du travail).

Sur les 49 textes analysés, 45 sont issus d'un accord d'entreprise et 4 proviennent d'un accord entre l'employeur et le CSE.

1.3. PÉRIMÈTRE ET NIVEAU D'IMPLANTATION DE LA CSSCT

Une CSSCT est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2315-36 à L. 2315-44 du Code du travail. Les conditions de mise en place de la CSSCT Centrale sont identiques (Article L. 2316-18 du Code du travail).

Sur les 49 textes prévoyant la mise en place de CSSCT, 5 ont mis en place une CSSCT Centrale. Alors qu'il y a 9 CSE Central, 2 CSSCT Centrales ont été créées sans qu'il y ait un CSE Central. Ce sont des entreprises dont les effectifs sont en deçà du seuil de 300 salariés et qui vont au-delà des prescriptions légales pour la création d'une CSSCT Centrale.

La création des CSSCT est justifiée dans les textes par l'existence de problématiques identiques à tous les établissements d'une même entreprise en raison de leurs activités similaires et la volonté d'avoir des politiques de santé et sécurité adaptées.

La création d'une CSSCT Centrale et des CSSCT au niveau de chaque établissement est justifiée par la dispersion géographique des différents sites de l'entreprise. Il est également mis en avant « l'importance des questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés » pour justifier « le choix de mettre en place des CSSCT sur chacun des établissements distincts ».

La justification de la création d'une CSSCT Centrale est d'avoir « une vision globale sur la Santé, la Sécurité et les conditions de travail au niveau de l'entreprise ». Une telle commission doit permettre d'étudier les problèmes de santé sécurité se posant à l'ensemble des établissements ou à plusieurs d'entre eux.

Parmi les textes renégociés, certains ont mis en place des CSSCT inexistantes préalablement car « soucieuses des questions de santé et de sécurité, les parties signataires conviennent de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail au sein de chacun des futurs CSE d'établissement ». Dans certains textes, « les parties décident de la création de commissions santé sécurité et conditions de travail pour chacun des pôles » pour justifier les nouvelles CSSCT au sein des établissements.

¹- Étude réalisée par Guillaume Santoro, juriste, chargé de recherche CNRS au Comptrasec / Université de Bordeaux.

²- Les différentes dispositions sont énoncées à titre d'exemple, elles ne sont pas exhaustives du contenu des accords.

2. MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT

Le contenu des accords CSE relatif à la CSSCT reflète les prescriptions prévues par l'article L. 2315-41 du Code du travail qui fixe le champ de la négociation.

2.1. COMPOSITION DE LA CSSCT

Les textes citent fréquemment l'article L. 2315-39 du Code du travail et les modalités de composition de la CSSCT.

Un grand nombre de textes organisant le fonctionnement des CSSCT se limitent à la prescription minimale de 3 membres mais cela peut aller jusqu'à 8 membres et 7 dans les CSSCT d'établissement.

Concernant les dispositions relatives à la composition de la CSSCT, les textes apportent certaines précisions :

- Chaque membre du CSE ne doit « *faire l'objet que d'une seule désignation dans l'une des trois CSSCT* ».
- Les membres sont « *désignés de manière à assurer la représentation de chaque site existant au sein de l'UES* ».
- Désignation d'un « Secrétaire », « Rapporteur », « Animateur », « Coordinateur ».
- Les parties conviennent que « *la composition de la CSSCT doit dans la mesure du possible permettre de représenter chacun des sites de l'Association* » avec des référents pour tels sites.
- Les suppléants assureront aussi « *le remplacement dans la mission à la CSSCT, et bénéficieront du crédit d'heures des titulaires en cas de remplacement* ».
- « *Si le nombre d'élus au CSE ne le permet pas ou en cas de carence partielle de candidats élus au CSE, le CSE doit pouvoir s'appuyer sur d'autres salariés de l'entreprise, désignés ci-après « référents techniques », volontaires particulièrement concernés par les sujets de santé, sécurité et conditions de travail, pour enrichir sa réflexion* ».

La renégociation de certains textes a permis de revoir la composition des CSSCT en la simplifiant, en augmentant le nombre de membres titulaires et en ajoutant certaines modalités comme le remplacement des membres désignés par le CSE en cas d'absence aux réunions de la CSSCT par les autres membres du CSE.

2.2. ATTRIBUTIONS

La CSSCT peut se voir confier par délégation du CSE tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail mais elle ne dispose pas d'attributions consultatives ou du pouvoir de commander une expertise (Article L. 2315-38 du Code du travail).

Certains accords ne font que rappeler l'article L. 2315-38 du Code du travail mais d'autres textes sont plus explicites et vont au-delà du simple rappel et précisent les attributions de la CSSCT :

- La préparation des délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- La participation à l'analyse des risques et des facteurs de risques et la saisie du comité social et économique de toute initiative qu'elle estime utile.
- L'examen et l'actualisation des différents documents en matière de santé, sécurité et conditions de travail : le document unique d'évaluation des risques, le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le programme annuel de prévention des risques professionnels, et éventuellement les informations relatives aux équipements de travail.
- La réalisation des inspections préalablement aux réunions du CSE portant sur le thème de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- La réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- La réalisation d'enquêtes périodique (18-24 mois) et la formalisation des préconisations portant sur la qualité de vie au travail des salariés et formaliser des préconisations à l'employeur et aux membres du CSE.
- La formulation, à son initiative, et l'examen, à la demande de l'employeur, de toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de sécurité des salariés.
- La participation à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (ainsi qu'aux mesures correctrices en cas d'accident ou de quasi-accident), notamment en priorisant les actions à mettre en œuvre ; y compris en matière de harcèlement sexuel ou moral.



- La formulation de toute proposition d'amélioration utile au CSE, au vu notamment des retours d'expérience et des échanges avec les Représentants de proximité.
- L'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.
- L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, la contribution à l'adaptation et aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées en emploi.
- Faire des propositions d'actions en matière de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et de manière plus générale, toute proposition d'actions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Être un interlocuteur privilégié des salariés et de la direction pour les problématiques relatives à : l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois.
- L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

2.3. MOYENS

La CSSCT n'est pas une instance propre mais une simple composante du CSE, elle doit donc utiliser les moyens de celui-ci.

Certains accords précisent les moyens individuels et collectifs des membres de la CSSCT :

- Les membres de la CSSCT C pourront utiliser le local et le matériel mis à disposition du CSE pour exercer leurs fonctions.
- Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur seront pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur dans la société.
Les autres frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement selon les règles en vigueur dans l'entreprise.
- Les temps de trajet et de réunion des membres de la CSSCT à l'initiative de l'employeur sont assimilés à du temps de travail effectif. Les temps de trajet en lien avec l'exercice des missions de la CSSCT sont également assimilés à du temps de travail effectif et non déductible des heures de délégation

2.3.1. FORMATIONS

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit de nouvelles dispositions au sein de l'article L. 2315-18 du Code du travail. Elle prévoit une formation d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel et d'autres durées en cas de renouvellement du mandat.

Lors de la renégociation, les parties ont introduit de nouvelles dispositions dans les accords et précisé certains éléments relatifs à la formation :

- Les élus du CSE, ainsi que le référent en matière de harcèlement sexuel et propos sexistes, bénéficient d'une formation santé, sécurité, conditions de travail d'une durée de 5 jours maximum, financée par l'employeur conformément aux dispositions légales.
- Le référent en matière de harcèlement sexuel et propos sexistes au CSE bénéficie à minima d'1/2 journée de formation spécifique sur ce thème, prise en charge par l'entreprise.

2.3.2. LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres de la CSSCT ne disposent pas d'heures de délégation spécifiques. Les membres choisis parmi les élus titulaires du CSE doivent donc utiliser les heures de délégation qui leur sont attribuées en cette qualité. Cependant, l'article L. 2315-41 du Code du travail relatif au champ de la négociation de la CSSCT dispose que l'accord d'entreprise définit les modalités de fonctionnement et « *notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la commission pour l'exercice de leur mission* ».

Les accords rappellent fréquemment les dispositions de l'article R. 2315-7 du Code du travail, à savoir que « *le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique* ».

Les accords précisent les dispositions concernant le nombre d'heures de délégation. Voici des exemples de dispositions présentes dans les accords :

- Les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire de :
 - 10 heures par mois au titre de leurs missions au sein de la CSSCT ;
 - 12 heures par mois au titre des fonctions de référent.
- Cela en sus des 24 heures de délégation mensuelle au titre du mandat CSE, soit un total de 34 heures de délégation mensuelle et 36 heures de délégation mensuelle pour les référents.
- Le temps passé aux réunions de la CSSCT, sur convocation de l'employeur, est rémunéré comme du temps de travail ; il ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation.
- CSSCT Centrale : Un crédit d'heures spécial sera alloué à cette mission, mais sera affecté à l' élu désigné à la CSSCT Centrale. Ce crédit d'heures est porté à 7 heures par mois et par personne, et se cumule au crédit d'heures alloué aux membres du CSE.
- Les heures de délégation pour les missions de la CSSCT sont décomptées de la manière suivante :
 - Les visites de centre effectuées les jours précédents la réunion de la CSSCT et organisées par le secrétaire de la CSSCT s'imputent sur le crédit d'heures ;
 - Les inspections périodiques s'imputent sur le crédit d'heures ;
 - Les enquêtes menées après un accident du travail grave (ayant entraîné un décès ou des lésions graves) ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ne sont pas imputées sur le crédit d'heures conformément à l'article L.2315-11, 3° du Code du travail ; dans les autres cas, elles s'imputent ;
 - Les interventions pour des missions spécifiques à la demande du Président de la CSSCT ou de son représentant ne s'imputent pas sur le crédit d'heures ;
 - Dans tous les cas les heures de déplacements ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.
- Les membres de la CSSCT désignés par le CSE, parmi ses membres titulaires ou suppléants disposeront à titre collectif d'un crédit mensuel de 21 heures de délégation pour l'ensemble des membres de la CSSCT.
- Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail effectif. Est également considéré comme du temps de travail effectif, le temps passé à une réunion préparatoire à la réunion de la CSSCT par les 6 membres et les deux représentants de proximité (la durée de la réunion préparatoire est au plus égale à la durée de la réunion plénière).
- Chaque membre de la commission se verra attribuer des heures de délégations trimestrielles et non mutualisables avec les heures de délégation des membres du CSE.



2.3.3. RÉUNIONS DE LA CSSCT

Les modalités des réunions de la CSSCT sont organisées par accord d'entreprise dont voici des exemples :

- Dans la « CSSCT Hubs », chacune des réunions sera organisée selon un roulement sur un site différent, afin de réaliser à cette occasion une visite d'inspection.
- Aucun quorum de participation n'est fixé. Les décisions et délibérations de la CSSCT sont prises à la majorité des membres présents qui votent à main levée. Seuls participent au vote les membres désignés (représentant du personnel) et le président, ce dernier étant toutefois exclu du vote lorsqu'il s'agit d'un vote en lien avec les missions du CSEC déléguées à la CCSSCT.
- Pour les besoins de leur fonctionnement et afin d'assurer une bonne coordination des échanges, un Rapporteur sera désigné dans chaque CSSCT parmi ses membres, ayant pour mission de restituer les travaux de sa Commission au Secrétaire du CSE en vue de ses propres réunions plénières ou préparatoires.
- Un ordre du jour sera établi conjointement par chaque Président et chaque Rapporteur, et transmis aux membres de chaque Commission ainsi qu'aux invités extérieurs prévus par la loi, dans les 8 jours précédant la date prévue pour la réunion, ce délai pouvant être réduit à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles. Suivant les sujets abordés, certaines thématiques pourront être travaillées de manière conjointe par toutes les CSSCT.
- Les modalités spécifiques de fonctionnement des CSSCT sont définies par le règlement intérieur du CSE.
- Le recours à la visioconférence sera possible, dans les mêmes conditions que celles fixées par le présent accord pour les réunions du CSE et conformément à la loi.
- Conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, assistent avec voix consultative aux réunions le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail. Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités.
- Les délégués syndicaux peuvent participer aux réunions de la CSSCT d'établissement.
- La CSSCT est réunie 4 fois par an au minimum. Ces réunions sont distinctes des réunions du CSE et se tiennent, dans la mesure du possible, en amont des réunions trimestrielles du CSE consacrées aux sujets de santé, sécurité et conditions de travail.
- Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission.
- Pour les besoins de projets importants afférents à la santé, la sécurité ou les conditions de travail des collaborateurs, la CSSCT pourra être réunie de façon exceptionnelle sur demande expresse du Président ou de la majorité des membres de l'instance centrale en cas de faits requérant une intervention rapide.
- La CSSCT Centrale se réunira au moins une fois par an en référence à l'article L. 2312-27 du Code du travail avant la réunion du CSE de consultation sur la politique sociale pour travailler sur le rapport annuel de bilan santé et sécurité des conditions de travail et le programme annuel de prévention.
- Les comptes rendus de la CSSCT sont rédigés et validés en séance et diffusés à l'ensemble des membres du CSE. De manière générale, la CSSCT rend compte de ses travaux au CSE. Dans le cadre de l'exercice de ces attributions déléguées, chaque CSSCT sera le cas échéant amenée à adopter des délibérations à la majorité, dont il sera dressé un compte-rendu signé conjointement par le Rapporteur et le Président à l'issue de la réunion. Ces comptes rendus seront transmis au CSE en préparation de ses travaux.

"Cette note a été réalisée par Guillaume Santoro, Juriste et Chargé de recherche CNRS / Université de Bordeaux,
sur demande de la DREETS Nouvelle-Aquitaine -
Pôle T, Mission animation et pilotage du système d'Inspection du travail."

Responsable éditorial
Jean-Guillaume Bretenoux
Directeur régional

Coordination éditoriale
Laurence Théry
Chef du pôle Politiques du travail
Marie-Christelle Granet
Coordinatrice
Transport/PRST/Suivi pénal

Rédaction
Guillaume Santoro
Juriste et Chargé de
recherche CNRS
Université de Bordeaux

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Cité administrative
2 rue Jules Ferry
33090 BORDEAUX cedex

dreets-na.polet@dreets.gouv.fr