



Santé et Action Sociale Privées

84

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, qui a notamment fusionné les anciennes institutions représentatives du personnel en une instance unique, a prévu la création d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

► **Mise en place** :

Cette commission est :

- obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés notamment (cf L. 2315-36 CT)
- peut être imposée par l'inspecteur du travail dans ceux de moins de 300 salariés si cela s'avère nécessaire, en particulier du fait de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (cf L. 2315-37 CT), sachant que ladite décision peut être contestée auprès de la DIRECCTE
- peut être créée par l'accord qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts, aussi appelé accord de droit commun (de mise en place du CSE) (cf L. 2315-41 et L. 2313-2 CT) OU, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE (cf L. 2315-42 et L. 2315-43 CT).

► **Missions** :

Il convient de préciser que « **la [CSSCT] se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité** » (cf L. 2315-38 CT).

► **NB** : Les membres du CSSCT bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. La formation est de 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés et d'au moins 3 jours dans celles de moins de 300 (cf L. 2315-40 CT). Son financement est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat (cf L. 2315-18 CT).

► **Composition** (cf L.2315-39 CT) :

- **Président** : l'employeur

► **NB** : Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et ne faisant pas partie du comité social et économique MAIS ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires

- **Membres** : Son nombre est déterminé par l'accord de droit commun (cf L. 2315-41 et L. 2313-2 CT) mais elle doit être composée a minima de 3 membres élus au CSE, titulaire ou suppléant, dont au moins un représentant cadre.

Certains tiers peuvent assister à leurs réunions (cf L.2314-3 CT) :

- L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale
- Le cas échéant, le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail
- Le cas échéant, 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'accord de droit commun fixe également, en plus du nombre de membres (cf L. 2315-41 CT) :

- Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice
- 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
- Les modalités de leur formation

- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués
- 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

Cet accord, qui se négocie avec les délégués syndicaux présents et qui n'est légalement pas obligatoire, **doit absolument être négocié** avant le PAP afin notamment de faire bénéficier aux membres de ces commissions du plus d'heures de délégation et de moyens possibles, voire tout simplement de les créer. Cet accord peut aussi être fait en dehors des cas prévus par les articles L.2315-36 et L.2315-37 du Code du travail (*cf L. 2315-43 CT*) par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

➤ **ATTENTION** : Que la mise en place de la CCSCT ait été faite de façon obligatoire ou facultative, par la négociation d'un accord de droit commun ou d'un accord entre l'employeur et le CSE, le règlement intérieur du CSE détermine nécessairement les modalités fixées en principe par l'accord de droit commun (*cf L.2315-44 CT*). Et en cas de mise en place facultative, par absence d'accord avec les DS ou le CSE, l'employeur peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail.

▶ **NB** : Une CSSCT centrale est mise en place en parallèle d'un CSE central dans les entreprises d'au moins trois cents salariés dans les mêmes conditions (*cf L. 2316-18 CT*).