

# LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Février 2018

*Créé par l'ordonnance n°2017-1386, le comité social et économique (CSE) se voit confier les attributions des trois instances représentatives du personnel existantes, dont celles du CHSCT. Cette fusion ne se fait toutefois pas à droit constant : le texte ne reprend pas l'intégralité des missions actuelles du CHSCT et une commission dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'est mise en place que dans certains cas.*

**FO s'est vivement opposée à l'absorption du CHSCT, instance historiquement incontournable et qui a fait ses preuves dans l'amélioration des conditions de travail.**

## À NOTER

L'existence d'une instance dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail devient donc l'exception dans la très grande majorité des cas.

## MISE EN PLACE DE LA COMMISSION

### Auparavant

Un CHSCT est mis en place dans tout établissement d'au moins 50 salariés. Tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés sont rattachés à un CHSCT (art. L 4611-1 ancien du code du travail).

### Aujourd'hui

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée SEVESO et certains gisements miniers (art. L 2315-36 du code du travail).

## OBSERVATIONS

FO conteste en justice le fait que l'on ne prévoit que par exception la création d'une commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail.

C'est au regard du droit à la santé (consacré non seulement par le préambule de la Constitution de 1946 mais aussi par des normes européennes et internationales) et du principe constitutionnel d'égalité (entre salariés d'entreprises de moins de 300 et d'au moins 300) que notre argumentation est construite.



### **/// Dans les entreprises d'au moins 300 salariés**

Une commission centrale doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés constituées de plusieurs établissements distincts (art. L 2316-18 du code du travail).

### **/// Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés**

La mise en place d'une commission peut être imposée par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L 2315-37 du code du travail).

Les modalités de mise en place sont fixées par **accord collectif** (art. L 2315-41 du code du travail). Il en est ainsi pour :

- le nombre de membres de la commission ;
- les missions déléguées et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de formation ;
- le cas échéant, les moyens alloués ainsi que 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.

### **OBSERVATIONS**

**FO regrette que tout ce qui concerne les moyens soit entièrement renvoyé à la négociation, sans qu'aucun minimum ne soit fixé par les textes. Il est dès lors essentiel que soient négociés pour la CSSCT des moyens à la hauteur de ses attributions.**

Lorsqu'elle n'est pas obligatoire, la commission santé, sécurité et conditions de travail peut être mise en place par accord (art. L 2315-43 du code du travail) : par l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE.

## COMPOSITION DE LA COMMISSION

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, et comprend au minimum trois membres représentants du personnel.

Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ; ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (art. L 2315-39 du code du travail).

### **À SAVOIR**

À défaut d'accord, les modalités de mise en place sont fixées par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44 du code du travail).

### **À NOTER**

L'employeur préside et a la main sur la composition de la CSSCT.



Assistent avec voix consultative aux réunions de la commission (art. L 2314-3 du code du travail) :

- 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 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'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission ainsi qu'aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur, à la demande de la majorité de la délégation du personnel ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION

La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions 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 comité (art. L 2315-38 du code du travail).

### OBSERVATIONS

Contrairement à ce que FO réclamait, la personnalité morale n'est pas reconnue à la CSSCT. Celle-ci n'est qu'une émanation du CSE – elle exerce ses attributions pour le compte de ce dernier – et ne peut ester en justice.

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (art. R 2315-7 du code du travail).

## MOYENS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La fusion ne se fait pas à moyens constants. Par rapport à un fonctionnement en instances séparées, la perte du nombre de titulaires siégeant au CSE est réelle et variable suivant l'effectif de l'entreprise ; elle s'accompagne dans un certain nombre de cas d'une réduction du nombre d'heures de délégation (art. R 2314-1 du code du travail).

### OBSERVATIONS

Pour FO, confier à une instance unique l'ensemble de ces attributions laisse craindre une dilution des problématiques de santé, sécurité et conditions de travail. Des moyens réduits ne pouvant permettre de traiter avec la même intensité des questions par nature très diverses, la prévention des risques professionnels risque fort d'être perçue comme un sujet « secondaire ».

Dans les entreprises **d'au moins 11 et de moins de 50 salariés**, la délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte (art. L 2312-5 du code du travail).

### CONSEIL

Les réunions de la CSSCT doivent être mises à profit pour préparer au mieux les réunions plénières, et permettre au CSE d'exercer ses attributions.



Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le CSE (art. L 2312-9 du code du travail) :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

### **OBSERVATIONS**

FO déplore qu'il ne soit pas fait référence au titre des attributions générales du CSE à la mission de prévention des risques professionnels, alors qu'elle doit être une priorité pour toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille. Il est inquiétant de constater que ne sont pas reprises plusieurs des missions actuelles du CHSCT. Pourquoi ne pas rappeler la protection de la santé physique et mentale des travailleurs? Et qu'en est-il de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales ?

En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, les enquêtes du CSE ou le cas échéant de la CSSCT sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au comité (art. R 2312-2 du code du travail).

Les membres de la délégation du 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 ; cette formation est d'au moins 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et d'au moins 3 jours dans les autres (art. L 2315-40 du code du travail).

### **OBSERVATIONS**

Le fait de concentrer l'ensemble des missions sur un nombre restreint de membres auxquels on reconnaît les mêmes compétences conduit à en faire des élus « multitâches », qui risquent de se professionnaliser et de se couper du terrain et des salariés qu'ils représentent. Cette relation de proximité est pourtant indispensable pour que soit prise en compte la réalité du travail réel.

Au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (art. L 2315-27 du code du travail). La fréquence des inspections est au moins égale à celle de ces réunions (art. R 2312-4 du code du travail).

Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. L 2315-27 du code du travail).

### **CONSEIL**

FO regrette les imprécisions sur l'organisation et le contenu de ces réunions. Le manque de temps suppose de prioriser l'ordre du jour pour traiter en séances plénières les sujets « essentiels ».

