

Ce que l'on peut voir dans les accords d'entreprise sur la CSSCT

Ce que l'on sait de la CSSCT, c'est qu'elle est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de 300 salariés et plus, qu'elle est présidée par l'employeur, qu'elle comprend au moins 3 représentants du personnel et qu'elle exerce tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Le reste est à négocier.

■ Un code du travail qui impose quelques règles d'ordre public et qui laisse largement les partenaires sociaux négocier

Ordre public

Le code du travail ne prévoit pas grand-chose sur la CSSCT (C. trav., art. L. 2315-36 et s.) :

- elle doit notamment obligatoirement être mise en place dans les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus ;
- elle est présidée par l'employeur ou son représentant et qu'elle comprend au minimum 3 membres représentant du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ;
- l'employeur 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 d'élus titulaires ;
- ces membres sont désignés par le CSE par une résolution adoptée à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ;
- elle exerce, par délégation du CSE, 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 et des attributions consultatives du comité.

Ce n'est pas parce qu'une règle est d'ordre public que l'on ne peut pas négocier, il est juste interdit de déroger dans un sens défavorable. On peut donc toujours améliorer l'ordre public.

Négociation

Tout le reste, c'est-à-dire quasiment tout, est à définir par accord. Le code du travail prévoit à cet effet qu'un accord fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT, le nombre de membres à désigner, les missions déléguées par le comité social et économique, les modalités de fonctionnement, et notamment le nombre d'heures de délégation, les moyens alloués et la formation des membres de la CSSCT (C. trav., art. L. 2315-41).

■ Nombre de CSSCT, composition, organisation des réunions, missions déléguées par le CSE, moyens accordés, etc. : quelques pistes pour négocier

Périmètres de mise en place

Même si l'entreprise est dotée d'un seul CSE, certains accords mettent en place plusieurs CSSCT. L'éloignement géographique entre les différents sites de travail ou encore la diversité des activités exercées, même si elles le sont toutes sur un même site, peuvent faire qu'une seule et unique commission ne suffira pas pour pouvoir traiter comme il se doit les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Composition et désignation

En ce qui concerne la composition de la CSSCT se pose bien évidemment la question du nombre de membres, trois étant le minimum légal. Ici, tout est vraiment affaire de négociation. Il faut aussi aborder la question de savoir quels élus pourront se porter candidat. Uniquement les titulaires ? Tout membre élu, qu'il soit titulaire ou suppléant ? Si certains accords réservent aux titulaires la possibilité de devenir membre de la CSSCT, d'autres n'imposent aucune restriction. Quelques-uns insistent sur l'importance de donner un rôle aux suppléants et de les impliquer dans la CSSCT.

Ouvrir aux suppléants les portes de la CSSCT peut être un bon moyen de les valoriser et de les impliquer dans le CSE. Dans ce cas, il faudra penser à prévoir qu'ils pourront assister aux réunions plénières du comité au cours desquelles les travaux de la commission seront présentés.

S'agissant des modalités de désignation, bon nombre d'accords se contentent de rappeler la règle légale d'une désignation par une résolution du CSE à la majorité des membres présents. D'autres vont un peu plus loin en prévoyant notamment un appel à candidature, des modalités de dépôt des candidatures, un vote à main levée ou à bulletin secret, un second tour et un critère de départage en cas d'égalité entre deux candidats, etc.

Des accords vont même jusqu'à fixer le mode de scrutin qui devra être utilisé par le CSE. On peut se demander si ce genre de clause est valable car la désignation par une résolution du CSE à la majorité des membres présents est une règle d'ordre public.

Certains accords abordent la question du remplacement des membres de la CSSCT en cas de départ définitif ou même parfois d'empêchement temporaire. Il est alors stipulé que la désignation d'un nouveau membre sera portée à l'ordre du jour du CSE suivant par le secrétaire du comité et que le nouveau membre sera désigné par les titulaires présents en séance, par une résolution à la majorité des membres présents.

Fonctionnement et réunions

S'agissant de l'organisation interne de la CSSCT, la majeure partie des accords la dote d'un secrétaire ou d'un rapporteur. Désigné par le CSE ou par la commission elle-même, celui-ci est généralement chargé d'établir avec l'employeur l'ordre du jour des réunions de la commission et d'établir un compte rendu ou un PV qui sera ensuite présenté en plénière de CSE.

Certains accords confient exclusivement au président de la commission le soin de rédiger l'ordre du jour des réunions. Il vaut mieux éviter car il est préférable d'avoir un consensus sur les sujets à débattre.

Pour les réunions, on retrouve très souvent une disposition prévoyant que la CSSCT se réunira sur convocation de l'employeur tous les 3 mois, avant la plénière trimestrielle du CSE consacrée en tout ou partie à des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Généralement, il est précisé que la réunion de la CSSCT aura lieu dans le mois ou les 15 jours qui précèdent celle du CSE.

Certains accords prévoient la possibilité de réunir la CSSCT en séance extraordinaire, notamment en cas d'accident du travail ou d'incidents répétés. On retrouve assez souvent la règle en vertu de laquelle le CHSCT devait être réuni par l'employeur à la demande motivée de deux de ses membres.

Missions de la CSSCT

Certains accords se contentent seulement de stipuler que, sur délégation du CSE, la commission se voit confier l'ensemble des attributions ou prérogatives du comité social et économique relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives.

D'un point de vue pratique, se contenter de recopier dans un accord le code du travail ne présente guère d'intérêt. Tant qu'à négocier, autant essayer de prévoir du concret et de l'opérationnel.

D'autres accords, plus nombreux, se montrent plus précis et listent les missions déléguées à la CSSCT. Cependant, parmi eux, on en trouve un bon nombre qui reprennent mot pour mot les missions d'un CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, alors que d'autres tentent réellement de coller à la réalité et de personnaliser les missions de la CSSCT, ce qui est à notre sens préférable.

Moyens de la CSSCT

La question des moyens accordés à la CSSCT et à ses membres tourne essentiellement autour de l'octroi d'heures de délégation. Rien de systématique :

- il est parfois simplement stipulé que les heures attachées au mandat d'élus du CSE pourront être utilisées pour les missions des CSSCT et rappelé aux élus qu'ils pourront faire usage du partage d'heures de délégation au profit des suppléants membres de la commission ;
- certains accords n'accordent d'heures de délégation qu'aux élus suppléants du CSE membres de la commission. D'autres, assez nombreux, ne font pas de distinction entre titulaires et suppléants et prévoient un crédit d'heures mensuel ou annuel au profit de tous les membres de la CSSCT.

Suivant les accords, les heures de délégation des membres de la commission sont mutualisables et/ou reportables dans les mêmes conditions que celles prévues par le code du travail pour les élus du CSE.

La question des frais de déplacement engagés par les membres de la commission dans le cadre des réunions avec l'employeur n'est pas toujours abordée dans les accords. Quand elle l'est, il est systématiquement prévu que ces frais seront pris en charge par l'employeur.

S'agissant du local et des moyens de communication, il est souvent prévu que les membres de la commission bénéficieront du local et des moyens du CSE.

OBSERVATIONS Et la formation ?

Depuis le 31 mars 2022, les règles prévues pour la formation SSCT des membres du CSE ont changé. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) à laquelle ont droit les membres du CSE est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C. trav., art. L. 2315-18). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.