

Juin 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) : COMMENT TRAITER CES SUJETS SUITE AU PASSAGE EN CSE ? (1/2)

Avec les ordonnances Macron, les prérogatives relatives à la SSCT des représentants de salariés, anciennement dévolues principalement au CHSCT, relèvent dorénavant du CSE, possiblement avec une commission dédiée à ces sujets. Cette évolution implique des changements importants concernant les attributions et les moyens octroyés aux élus du personnel en matière de SSCT. Tour d'horizon dans cette première Fiche CSE des instances et des moyens à disposition des représentants de salariés, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, pour agir sur la santé au travail et mener des actions de prévention.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

L'AVÈNEMENT DU CSE SIGNE LA FIN D'UNE INSTANCE PROPRE CONSACRÉE À LA SSCT

Précédemment, les aspects relatifs à la SSCT étaient principalement traités, dans les entreprises de plus de 50 salariés, par le CHSCT, une instance autonome ayant la personnalité civile et disposant de moyens et d'attributions fixés par la législation et la réglementation. Dorénavant, il incombe au CSE d'exercer les attributions relatives à la SSCT, en plus des prérogatives économiques exercées précédemment par les CE. Dans les entreprises de plus de 300 salariés (Art. L2315-36 du Code du travail), ou dans des cas spécifiques, sur une base volontaire (L2312-2) ou contraignante (L2315-36 et L2315-37), une commission SSCT sera mise en place, mais ses prérogatives et ses moyens seront fixés par un accord ou par délibération du CSE, signifiant donc que ses compétences seront **déléguées** par le CSE.

Le périmètre des instances traitant des aspects relatifs à la SSCT s'est également trouvé modifié. En effet, auparavant, pour les établissements d'au moins 500 salariés, le CE pouvait déterminer, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués (Ex-L4613-4). Dorénavant, une commission SSCT ne pouvant être instaurée en-dehors du périmètre du CSE, il ne sera pas possible de créer une ou des commission(s) SSCT à un niveau inférieur à celui du CSE. Il sera en revanche possible d'instituer, par accord d'entreprise, des représentants de proximité disposant d'attributions en matière de SSCT (L2313-7).

Pour les entreprises à établissements distincts, la jurisprudence avait fixé le principe qu'un CHSCT devait être institué dans les établissements dotés d'un comité d'établissement, des CHSCT supplémentaires pouvant être instaurés en cas de secteurs d'activités distincts. Désormais, seule la mise en place de représentants de proximité dans des périmètres inférieurs au CSE d'établissement (CSEE) permettrait de préserver une certaine proximité sur les questions de SSCT dans les établissements à secteurs d'activités distincts.

Non seulement il n'existera plus (sauf accord) d'instance propre à la SSCT dans les entreprises ou établissements de 50 à 299 salariés, mais il est à craindre, en absence de représentants de proximité, une centralisation et un éloignement du traitement des questions de SSCT du fait de la suppression d'une instance ès-SSCT mise en œuvre sur un périmètre plus restreint que le CSE.

Pour convaincre l'employeur de mettre en place des représentants de proximité possédant des attributions en matière de SSCT, les élus du personnel peuvent lui souligner qu'il a l'obligation de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité* » et de « *protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », notamment à travers « *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* » (L4121-1). Dans ce cadre, l'employeur doit notamment « *combattre les risques à la source* » (L4121-2).

QUELLES MODALITÉS PRATIQUES DU TRAITEMENT DES ASPECTS DE SSCT PAR LE CSE ?

S'agissant des modalités pratiques relatives à la SSCT, au moins quatre réunions du CSE chaque année doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de SSCT, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (L2315-27). Le nombre de réunions peut être augmenté par accord majoritaire (L2312-19).

En outre, le CSE doit être réuni :

- ✳ à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ✳ 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 ;
- ✳ à la demande motivée de deux des membres, sur les sujets relevant de la SSCT (L2315-27).

Le médecin du travail n'est plus membre du CSE (il l'était pour les CHSCT), mais il continue d'assister avec voix consultative aux réunions du CSE portant en tout ou partie sur la SSCT, sur les autres cas susmentionnés (accident, événement grave et demande motivée), et le cas échéant aux réunions de la commission SSCT. Les mêmes règles s'appliquent au 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 (il avait déjà ce droit d'assister à titre consultatif aux réunions du CHSCT).

En outre, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT¹) sont invités :

- * aux réunions de la commission SSCT ;
- * aux réunions du CSE portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de SSCT ou à la suite de tout accident ou en cas d'événement grave, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité ;
- * aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'employeur doit informer annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent de la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la SSCT, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions (L2315-27).

Dans le cadre d'un CSE central, l'ensemble des personnes et instances susmentionnées² assistent à titre consultatif à ses réunions lorsqu'elles portent sur la SSCT (L2316-4). Si la suppression du CHSCT signifie la fin de l'ex-ICCHSCT (l'instance de coordination des CHSCT), le CSE central doit désormais comprendre un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de SSCT (L2316-13), sur le modèle de l'ancienne DUP.

Le droit à la formation sur la SSCT est octroyé à l'ensemble des membres du CSE (titulaires et suppléants), son financement continuant d'être pris en charge par l'employeur (L2315-18). Le temps passé en formation est pris sur le temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation (L2315-16). Les formations doivent être dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par un des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés. Elles sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (L2315-17).

Concernant le temps de délégation, n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du CSE le temps passé :

- * à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent (référence au droit d'alerte et de retrait) ;
- * aux enquêtes 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 ;
- * aux formations relatives à la SSCT ;
- * aux réunions de la commission SSCT. (L2315-11)

Il convient de souligner que davantage de missions d'expertise (dont celle en cas de projet important modifiant les conditions de SSCT) devront être financées à hauteur de 20% par le budget de fonctionnement du CSE, alors que précédemment l'ensemble des missions d'expertise à destination du CHSCT étaient financées entièrement par l'employeur. Cette évolution se déroule dans un contexte de contraction du budget des AEP du CSE (par le changement de l'assiette de la masse salariale notamment).

1. CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail

2. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention de la CARSAT, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail

QUELLES MODALITÉS DE MISE EN PLACE ET DE FONCTIONNEMENT DE LA (OU DES) COMMISSION(S) SSCT ?

L'instauration de commission(s) SSCT, que ce soit sur une base volontaire ou contraignante, repose sur le triptyque « Ordre public/ champ de la négociation / dispositions supplétives »³, laissant une grande marge de manœuvre

aux partenaires sociaux de l'entreprise pour modeler une ou des commission(s) selon les caractéristiques de l'entreprise et des rapports sociaux.

ORDRE PUBLIC (ASPECTS INALIÉNABLES ET NON NÉGOCIABLES)

- * A l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives, le CSE délègue tout ou partie de ses attributions en matière de SSCT à la commission SSCT ;
- * Elle est présidée par l'employeur ou son représentant ;
- * Elle comprend au **minimum trois membres représentants du personnel**, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège (cadres) ;
- * Ses membres sont **désignés par le CSE parmi ses membres**, par une résolution adoptée à la majorité des présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE ;
- * L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ;
- * La formation des membres de la commission SSCT est organisée sur une durée minimale de :
 - Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
 - Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION (ASPECTS SOUMIS À LA NÉGOCIATION)

- Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT en définissant :
- * Le nombre de membres de la ou des commissions ;
 - * 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 ;
 - * 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.
- Dans les cas où l'établissement de la commission SSCT est sur une base volontaire, l'accord peut aussi fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions SSCT.

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES (S'APPLIQUANT EN L'ABSENCE D'ACCORD)

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les modalités susmentionnées. S'agissant des commissions SSCT sur une base volontaire, l'employeur peut fixer leur nombre et leur périmètre de mise en place.

A la vue des ces dispositions, quelques éléments sont à relever :

- * Si le corps électoral pour désigner les membres du CHSCT comprenait tant les membres du CE que les DP, les membres de la ou des commission(s) SSCT seront désignés par les membres du CSE ;
- * La législation dispose dorénavant que l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Un accord d'entreprise pourra prévoir que les représentants de salariés disposent également de ce droit ;
- * Le nombre de jours de formation est spécifié dans le code du travail pour les membres de la ou des commission(s) tandis que les amendements des législateurs ont accordé à l'ensemble des membres du CSE le droit à la formation. Ainsi, un accord pourra inclure un nombre de jours de formation au moins égal à celui présent dans la législation pour tous les membres du CSE.
- * Contrairement aux autres commissions, le temps passé aux réunions de la commission SSCT est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation (R2315-7). Il serait judicieux de prévoir dans un accord d'entreprise des heures de délégation spécifiques aux membres du CSE (au sein d'une commission SSCT ou non) et, le cas échéant, aux représentants de proximité traitant plus spécifiquement des aspects relatifs à la SSCT.

S'agissant des entreprises ayant plusieurs établissements distincts, notons qu'une commission SSCT est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et dans les établissements s'ils comprennent au moins 300 salariés.

En outre, un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont l'étendue des compétences et des moyens doit être fixée par les partenaires sociaux (L2313-7). Il serait utile d'établir au sein des entreprises de tels représentants de proximité disposant de compétences en matière de SSCT. D'ailleurs, l'accord d'entreprise prévu à l'article L2313-2 concerne aussi bien les modalités de mise en place de la ou des commission(s) SSCT que la mise en place de représentants de proximité.

Une deuxième fiche CSE traitera de toutes les informations nécessaires pour prendre connaissance des attributions et des missions du CSE en matière de SSCT.