



CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

N°08-2024

MAI 2024

## La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)



LE CSE PEUT DÉLÉGUER À LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) 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 CSE.

### Mise en place

Une CSSCT doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE dans :

- les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements classés Seveso, les installations nucléaires de base (INB) et certains gisements miniers.

### A noter

#### Dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 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. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**Une fois le CSE mis en place, les représentants ont donc tout intérêt à se manifester auprès de l'inspection du travail, s'ils estiment nécessaire la création d'une telle commission. A charge pour l'inspecteur d'en décider.**

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prendra au sein de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit, en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

Si la mise en place d'une CSSCT a été décidée par accord, ce dernier doit définir :

- le nombre de représentants au sein de la CSSCT ;
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE et ses modalités d'exercice ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres, les moyens qui leur sont alloués et les modalités de leur formation ;
- les conditions et les modalités dans lesquelles une formation spécifique peut être dispensée aux membres de la commission correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers de l'entreprise.

En l'absence d'accord (accord d'entreprise ou accord avec le CSE), l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs CSSCT et fixer son ou ses périmètre(s). C'est alors le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de sa mise en place et de son fonctionnement.



# INFOJURI

**CONSTRUCTION  
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Attributions et missions de la CSSCT

Conformément aux dispositions du Code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et ses moyens, le code du travail est muet, ce que l'on sait c'est qu'elle est présidée par l'employeur, qu'elle comprend au moins 3 représentants du personnel. Le reste repose sur la négociation et il appartient par conséquent au CSE de décider des missions qu'il souhaite confier à sa CSSCT.

### Le point sur

#### La CSSCT peut par exemple :

- prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels ;
- proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- procéder à des enquêtes ou se faire présenter les livres, registres et documents non nominatifs obligatoires ;
- préparer les points de l'ordre du jour des réunions plénières se rapportant aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- étudier dans ces domaines les incidences des projets soumis à consultation du comité ;
- préparer les avis consultatifs du comité.

Certains accords se contentent seulement de stipuler que, sur délégation du CSE, la commission se voit confier l'ensemble des attributions ou prérogatives du CSE 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 le code du travail dans un accord ne présente guère d'intérêt, autant prévoir du concret et de l'opérationnel dans l'accord.

### Le rôle du CSE

La CSSCT n'a pas la possibilité de recourir à une expertise. Elle peut toutefois proposer des expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

De plus, n'ayant pas la personnalité morale, elle ne peut donc pas agir en justice.

En cas de projet dans le domaine de la santé ou la sécurité soumis à consultation, l'employeur ne peut pas consulter la CSSCT à la place du CSE sous peine de commettre une entrave. Ainsi, il doit réunir le CSE avant de réunir ou d'informer la CSSCT. A charge ensuite pour la CSSCT de travailler sur l'étude de ce projet et la préparation de la consultation.

### 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 et d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (C.trav., art ; L2315-18). 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 CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise
- De 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.