

VEILLE RÉGLEMENTAIRE

Sécurité des personnes

Fiches VRE.15

CHSCT - CSE - CSSCT

Code du travail Articles L.2301-1-1 à L. 2317-2

Code du travail Articles R.2312-1 à R.2316-10

Code du travail Articles L.4611-1 à L.4616-6

Code du Travail Articles R. 4611-1 à R. 4616-10

Code du Travail Articles D4132-1 et D4132-2

Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Décret n°83-844 du 23 septembre 1983 relative aux Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Arrêté du 12 décembre 1985 Précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L.236-4 devenu article L4612-16 du code du travail

Arrêté du 8 août 1986 Portant application de l'article R. 236-12 devenu R4612-7 du Code du travail et déterminant la nature des renseignements à fournir par le CHSCT à l'administration modifié

Décret du 11 mars 2014 n° 2014-324 relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise

Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi modifie les instances représentatives du personnel (IRP).

Ordonnances du 22 septembre 2017 n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Décret du 29 décembre 2017 n°2017-1819 relatif au comité social et économique

Décret du 26 octobre 2018 n°2018-921 modifiant certaines dispositions relatives au CSE

1. Introduction

Avec la réforme du Code du travail par ordonnances de septembre 2017, les CHSCT vont disparaître et être intégrés au comité social et économique (CSE). Le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de la DUP (Délégation Unique du Personnel), du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre en place un CSE.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

1/10

2. CHSCT : Principales exigences

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) doit être présent dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cet effectif est atteint :

- soit sur 12 mois consécutifs ;
- soit sur 12 mois répartis sur les 3 années précédentes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou s'il n'y a pas de CHSCT dans ces entreprises, ce sont les délégués du personnel qui doivent assurer les missions du CHSCT.

Il est possible à plusieurs entreprises de moins de 50 salariés de se regrouper pour créer un CHSCT inter-entreprises.

L'inspection du travail peut obliger la création d'un CHSCT (de par la nature des interventions, de l'agencement ou de l'équipement des locaux). Le CHSCT est informé des visites de l'inspection du travail.

2.1 Les missions du CHSCT

En lien avec la direction, il préconise des améliorations des conditions de travail, des locaux... Il a aussi un devoir d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés et est à leur écoute. Il a surtout des moyens d'action : analyse des risques et des accidents du travail, enquête...

Les missions du CHSCT sont les suivantes :

- Contribution à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- Contribution à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Depuis sa création, le champ de compétences du CHSCT s'est considérablement élargi. Il inclut aujourd'hui la protection environnementale, la pénibilité, les risques chimiques et biologiques, la santé mentale, les problèmes de stress et de harcèlement...

Il contribue notamment :

- À l'analyse des risques pour la santé et la sécurité de tous les travailleurs ;
- À la promotion de la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (y compris harcèlement moral et/ou sexuel) ;
- À la réalisation d'enquêtes sur les accidents de travail et/ou maladies professionnelles ;
- À la réalisation d'inspection (fréquence : au moins tous les trois mois) ;
- À l'inspection commune préalable, lors de l'établissement des plans de prévention ;
- À l'inspection et réunions périodiques de coordination lors de travaux.

Si les travailleurs sont exposés à des nuisances particulières originaires d'une entreprise voisine, le CHSCT peut demander à s'entretenir avec le responsable de l'entreprise voisine.

2.2 Composition

Le CHSCT comprend obligatoirement :

- l'employeur (ou son représentant) qui en est le président ;

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

- une délégation du personnel dont les membres sont désignés par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel ;
- le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel et 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 s'il existe (Art. R. 4614-2) ;
- le CHSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée (Art. L. 4612-8-1) : infirmière, responsable technique, architecte...;
- l'inspecteur du travail et le représentant du service prévention de la CARSAT sont invités à toutes les réunions du CHSCT (Art. L. 4614-11 ; R. 4614-3).

La réglementation ne prévoit pas la désignation de suppléants et aucune condition particulière à remplir n'est prévue pour pouvoir être désigné au CHSCT. Tout salarié de l'établissement peut devenir membre du comité (syndiqué ou non).

Le nombre de représentants du personnel est fixé aux articles R. 4613-1 et R. 4613-2 du Code du travail, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Effectif de l'établissement	Délégation du personnel
de 50 à 199 salariés	3 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
de 200 à 499 salariés	4 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
de 500 à 1499 salariés	6 salariés (dont 2 cadres ou agents de maîtrise)
à partir de 1500 salariés	9 salariés (dont 3 cadres ou agents de maîtrise)

L'inspecteur du travail peut déroger sur la répartition des représentants de personnel de maîtrise ou cadre sauf s'il y a plusieurs CHSCT.

Les représentants du personnel au CHSCT auparavant désignés pour une durée de deux ans, sont depuis l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus au CE les ayant désignés. Selon les articles L.2324-24 et L.2324-25 du Code du travail, cette durée est en principe de 4 ans, mais peut être fixée par un accord collectif entre 2 et 4 ans. Cette nouvelle disposition s'appliquera à compter du prochain renouvellement du comité en place, effectué postérieurement au 19 août 2015.

La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

Lors d'un vote, c'est la majorité des voix qu'il l'emporte. La voix du président n'est pas prise en compte.

2.3 Réunions du CHSCT

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative de l'employeur, et plus fréquemment si nécessaire.

D'autres réunions peuvent avoir lieu :

- À la demande motivée de 2 des représentants du personnel ;
- A la suite d'un accident ayant entraîné (ou ayant pu entraîner) des conséquences graves ;

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

- En cas d'urgence (divergence entre l'employeur et un membre du CHSCT sur la réalité d'un danger grave et imminent) ;
- En cas de risque grave pour la santé publique ou à l'environnement, lié à l'activité de l'entreprise.

Les réunions du CHSCT sont présidées par l'employeur. Un secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire.

Les consultations obligatoires en vertu d'un texte ou d'un accord collectif sont inscrites à l'ordre du jour par l'employeur ou le secrétaire.

L'employeur doit convoquer aux réunions :

- Tous les représentants du personnel au CHSCT ;
- Le médecin du travail ;
- Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- Les représentants syndicaux, s'il y en a ;
- Toutes les personnes que le CHSCT a demandé à consulter dans le cadre de ses travaux.

En cas d'accord entre l'employeur et les membres du comité, il est désormais possible de recourir à la visioconférence pour réunir le CHSCT. En l'absence de cet accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile (Article L 4614-11-1 du Code du travail).

Outre le médecin du travail, 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 assiste, s'il existe, à titre consultatif, aux réunions du CHSCT.

Enfin, l'inspecteur du travail et le représentant du service prévention de la CARSAT sont invités à toutes les réunions du comité et peuvent y assister.

2.4 Heures de délégation

L'attribution des heures de délégation est variable selon l'effectif relevant de chaque comité et peut être augmentée en cas de circonstances exceptionnelles (accident grave) ou par accord interne. Le temps passé aux réunions, aux enquêtes après accident, ou pour faire face à des situations d'urgence et de gravité n'est cependant pas imputé sur le crédit d'heures. Les représentants du personnel peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur.

2.5 Consultation du CHSCT

Dès qu'il y a projet de changement sur le procédé (produit, nouvelle technologie, poste de travail, organisation du travail, cadences, etc), le CHSCT est consulté avant toute modification.

L'article L. 4614-12 du Code du travail prévoit que le CHSCT a la possibilité de recourir à un expert agréé dans deux cas :

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

4/10

- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- Pour les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT est également consulté :

- Pour le règlement intérieur ;
- Pour les accidentés du travail, invalides et travailleurs handicapés, le CHSCT émet son avis afin de faciliter la mise en place ou le maintien des postes de travail ;
- Pour l'évaluation des expositions des salariés aux facteurs de pénibilité ;
- Pour les documents destinés aux autorités publiques si l'établissement est une ICPE ;
- Pour les aménagements de poste, programme annuel de formation sécurité, postes à risque particulier, consignes, documents...) ;

Le CHSCT peut également :

- Procéder à des inspections et enquêtes (AT/MP) ;
- Présenter ses observations lors de visites de l'Inspecteur du Travail.

Un fois par an, l'employeur transmet les documents suivants :

- un rapport annuel écrit sur la santé et la sécurité des travailleurs (bilan de la situation générale, actions menées), y compris le travail de nuit ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail (mesure, conditions d'exécution, estimation du coût) ;
- Rapports et synthèse de l'ensemble des vérifications périodiques et de leurs résultats.

Lorsque le CHSCT donne son avis sur des documents, le procès-verbal de l'examen des documents par le CHSCT peut être transmis à l'employeur. La cour de cassation du 10 janvier 2012 n°10-23.206 précise que l'avis du CHSCT doit être celui du comité dans son ensemble, c'est-à-dire en tant qu'instance, et non reproduire les avis isolés de chacun de ses membres lors d'un tour de table.

2.6 Droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent ou pour risques graves pour la santé publique ou l'environnement

Depuis le 1^{er} avril 2014 l'exercice du droit d'alerte et de retrait a été étendu aux risques graves pour la santé publique ou l'environnement. Quand un salarié a un motif raisonnable de penser que :

- soit sa situation de travail présente un danger grave et imminent, il peut signaler toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (Art. L. 4131-1).
- soit il constate, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent aussi être lanceurs d'alerte. L'employeur doit examiner la situation et informer des suites qu'il a réservées à l'alerte.

Aucune formalité n'est imposée au salarié pour ce signalement. En revanche, lorsque le danger est signalé à l'employeur par un représentant du personnel au CHSCT, il peut être signalé d'abord verbalement, mais sera consigné ensuite par écrit sur un registre spécial. Dès qu'il est avisé du danger, l'employeur, accompagné du

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

5/10

membre du comité qui le lui a signalé, devra sur le champ procéder à une enquête et prendre des dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence entre eux sur la réalité du danger et sur la manière de le faire cesser, l'employeur doit réunir le comité d'urgence, au plus tard dans les 24 heures, et saisir l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion. A défaut d'accord entre lui et la majorité du comité, l'employeur (ou son représentant) saisit immédiatement l'inspecteur du travail qui mettra en œuvre, le cas échéant, la procédure de mise en demeure ou saisira le juge des référés.

Le salarié, qui constate dans l'entreprise un risque grave pour sa sécurité ou pour la santé publique ou l'environnement, doit avertir sans délai son employeur. Il doit consigner son alerte sur un registre spécial.

2.7 Obligation de mise à disposition du registre

L'employeur doit mettre en place le registre spécial où sont consignées les alertes. Ce registre, qui est sous sa responsabilité, doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

L'alerte doit indiquer :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- Si nécessaire, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement,
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Le salarié, qui a relaté ou témoigné de bonne foi des faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, est protégé. Il ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation professionnelle. Il ne peut pas non plus être sanctionné ou faire l'objet de mesures discriminatoires touchant à sa carrière (rémunération, reclassement, affectation, promotion, mutation, renouvellement de contrat...).

L'avis, daté et signé, du représentant du personnel au CHSCT est consigné dans un registre à pages numérotées et authentifiées par le comité. Cet avis indique :

- les postes de travail concernés par la cause du danger ;
- la nature et la cause du danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

Le registre reste à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

2.8 Loi sur le dialogue social et l'emploi : les nouveautés relatives aux représentants du personnel

Les relations entre l'employeur et les représentants du personnel ainsi que le fonctionnement des différentes instances sont profondément modifiés par la loi. La principale nouveauté est la mise en place d'une DUP (délégation unique du personnel) élargie.

La nouvelle DUP va ainsi permettre aux entreprises de moins de 300 salariés de fusionner délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il n'est toujours pas possible de recourir à la DUP. Par contre il sera possible de conclure un accord avec certaines organisations syndicales représentatives pour regrouper les DP, le CE et le CHSCT, ou juste deux de ces institutions.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

3. Comité Social et Economique (CSE)

3.1 Entreprise et le délégué du personnel

L'élection des délégués du personnel est l'institution représentative du personnel la plus présente au sein des entreprises françaises puisque les délégués du personnel sont en principe élus dans tous les établissements d'au moins 11 salariés.

Les délégués du personnel sont des salariés protégés et bénéficient d'une protection contre les mesures de licenciement prononcées par l'employeur.

3.2 Différence entre délégué du personnel et délégué syndical

Les délégués du personnel sont souvent confondus avec les délégués syndicaux bien que leurs rôles soient très distincts.

Les délégués du personnel sont des salariés qui ont pour principales missions de présenter les réclamations et de prévenir les atteintes de l'employeur envers l'ensemble des salariés. Ils veillent à ce que les droits des salariés de l'entreprise qu'ils représentent soient bien respectés. Dans le cas contraire, le délégué du personnel s'assure que les réclamations soient bien adressées à l'employeur pour y remédier.

Les délégués syndicaux eux, ont pour mission de présenter des revendications. Leur rôle est d'obtenir des améliorations des droits des salariés par la négociation et la conclusion d'accords éventuels.

3.3 Les entreprises concernées

Les entreprises concernées pouvant bénéficier de **délégués du personnel** sont :

- Les entreprises du secteur privé ;
- Les Entreprises Publiques à Caractère Industriel et Commercial (EPIC) ;
- Certains Etablissements Publics à Caractère Administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Pour élire les délégués du personnel, une société doit réunir deux conditions :

- Réunir 11 salariés : l'établissement doit regrouper au moins 11 salariés pendant **12 mois au total**, au cours des 3 années précédentes ;
- Être un établissement distinct.

Est considéré comme **établissement distinct**, celui qui réunit ces critères :

- l'établissement doit constituer un groupement de personnes formant une communauté de travail ;
- cette communauté de travail doit avoir réclamations communes bénéfiques à tous les salariés ;
- La communauté de travail doit travailler **sous la direction d'un représentant de l'employeur**, peu importe que ce représentant ait un droit de réponse sur les réclamations.

3.4 Rôle du CSE

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

Le CSE, est amené à se substituer à l'actuel CHSCT. Il dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

A ce titre, il :

- 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 mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 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. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3.5 Composition du CSE

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. A défaut de stipulations dans l'accord préélectoral, le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

EFFECTIF (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE DE TITULAIRES	EFFECTIF (NOMBRE DE SALARIÉS)	NOMBRE DE TITULAIRES
11 à 24	1	175 à 199	9
25 à 49	2	200 à 249	10
50 à 74	4	800 à 899	15
75 à 99	5	1500 à 1749	20
100 à 124	6	3000 à 3499	25
125 à 149	7	5750 à 5999	30
150 à 174	8	À partir de 10000	35

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

3.7 Heures de délégation

Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures :

- 10 heures par mois au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Le nombre d'heures de délégation accordées à la délégation du personnel du CSE est fonction du nombre de titulaires et du nombre de salariés de l'entreprise.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

3.8 Formation et protection

Les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de **5 jours**. Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise. Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

4. Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019

4.1 Rôle

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. (NB : par exemple : établissement comportant au moins une installation nucléaire de base, classés Seveso, etc.).

La commission santé, sécurité et conditions de travail (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, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (la CSSCT ne peut ainsi émettre un avis en lieu et place du CSE).

La CSSCT comprend parmi ses membres au moins 3 représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses élus.

Le nombre de réunions de la Commission est fixé par accord collectif, ou à défaut dans le règlement intérieur du CSE. Elles doivent être au minimum de 4 par an.

4.2 La formation des membres

La formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est mentionnée à l'article L. 2315-18, elle 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.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 27/08/2019