

## CHAPITRE 1

# POSTURE ET LÉGITIMITÉ DES ÉLUS DU PERSONNEL

## 1.1 - Le mandat d'ordre public des représentants du personnel



### *Points clés*

- *Le rôle des élus du personnel est inscrit dans la Constitution : ils détiennent un mandat d'ordre public, repère qui les préservera de sous-dimensionner leur fonction.*
- *L'employeur préside, mais ne dirige pas le comité :*
  - *Son mandat émane des actionnaires, ce qui ne lui confère ni rang hiérarchique, ni prééminence au sein de l'instance.*
  - *Le comité prend ses décisions par un vote des élus : ils dirigent donc collégalement l'instance.*
- *Pour présider le CSE, le remplaçant de l'employeur doit impérativement détenir « autorité, compétence et moyens ».*
- *Délit d'entrave et mandat d'ordre public sont liés : s'opposer au mandat des élus constitue un trouble à l'ordre public, passible d'une sanction pénale (amende et/ou prison).*
- *Pour agir contre le délit d'entrave, il est conseillé de solliciter :*
  - *L'inspection du travail (avant toute démarche judiciaire).*
  - *Un avocat : il examinera notamment les actions civiles pouvant produire un jugement plus rapide qu'au pénal.*

## Représentation du personnel : un droit constitutionnel

### *Le mandat d'ordre public des représentants du personnel*

Atout majeur, la fonction du représentant du personnel est inscrite dans la Constitution.



*Alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, confirmé par la Constitution de 1958<sup>1</sup>*

*« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la **détermination collective des conditions de travail** ainsi qu'à la gestion des entreprises. »*

En reconnaissant au travailleur le droit fondamental de se faire représenter pour défendre ses intérêts, la Constitution investit les élus du personnel d'un **mandat d'ordre public** :

- Sont qualifiées « d'ordre public » les règles qui s'imposent à tous, car répondant à des intérêts primordiaux et indispensables au bon fonctionnement de la collectivité. Elles ne peuvent être contournées, même par des contractants d'accord entre eux pour les écarter (article 6 du Code civil).
- Par l'intermédiaire des élus du personnel, la Nation française a décidé d'instaurer un garde-fou face à la toute-puissance de l'employeur. Ils permettent aux salariés de « participer à la détermination des conditions de travail ».

**Les fonctionnaires** détiennent également un mandat d'ordre public. L'article L112-1 du Code général de la fonction publique reprend d'ailleurs le texte constitutionnel : « Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires [...], à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines [...] ». »



*Les représentants du personnel sont en outre garants d'un **droit à la santé**, lui aussi inscrit dans la Constitution : « La Nation garantit à tous la protection*

---

1. L'ancrage constitutionnel des élus du personnel renvoie à la Libération (voir le chapitre 2.2). Une phrase célèbre du Général de Gaulle témoigne du climat de l'époque et explique l'une des raisons pour lesquelles il a reconduit le préambule de la Constitution de 1946 dans celle de 1958 : « Seule la classe ouvrière n'a pas trahi. »

de la santé » (alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946, repris dans la Constitution de 1958)<sup>2</sup>.

### **Mandat d'ordre public et posture des élus**

**Il est primordial que les élus du personnel s'imprègnent du sens profond de leur mandat d'ordre public**, afin de pouvoir :

- Adopter une **posture appropriée** à l'importance de leur rôle : lors d'une réunion du CSE, ils ne peuvent se comporter comme des écoliers face à l'instituteur, d'autant qu'ils n'y sont **pas en lien de subordination** (ils siègent comme mandatés et non simples salariés).
- **Disposer d'une boussole** pour prendre des décisions conformes à leur mission de défense des intérêts des salariés (article L2312-8 – voir le chapitre 1.2).

Le mandat d'ordre public est la **clé de voûte des bonnes pratiques** analysées dans ce livre. Il donne au CSE des repères pour répondre aux questions qu'il se pose (ex. : le CSE a-t-il le droit de... ?), ou encore pour évaluer ses lacunes et réfléchir aux améliorations possibles.

<b>Test d'autoévaluation de votre CSE en 5 questions</b>		
<b>Quelle est la posture des élus de votre CSE ? (réponses par OUI ou NON)</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
1/ Le président dirige le comité (voir ci-après)		
2/ Le comité ne vote qu'à l'occasion des consultations (voir le chapitre 4.4)		
3/ Le président décide seul de l'heure à laquelle se terminera la réunion du CSE (voir le chapitre 4.6)		
4/ Les élus ne sont informés que tardivement des accidents du travail (voir le chapitre 6.5)		
5/ Le président fixe l'ordre dans lequel sont abordés les points de l'ordre du jour (voir le chapitre 4.5)		

*Commentaires sur le test : les réponses « OUI » ne sont pas en concordance avec le mandat d'ordre public des élus. Elles signifient que le CSE n'a pas adopté la bonne posture, ce qui pourra être vérifié en se reportant aux chapitres susmentionnés.*

2. La Cour de cassation peut ainsi être conduite à invoquer « l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs » (ex. : 26 février 2020, 18-22556, société Manpower France).

## Conséquences du mandat d'ordre public et protection des élus

Parce qu'elles sont d'ordre public, les dispositions légales relatives à la création du CSE sont **intangibles et non négociables** :

- L'employeur doit l'instaurer dès que le seuil de 11 salariés est atteint. Il ne peut prétexter un accord du personnel, renonçant au bénéfice de l'instance, pour s'y soustraire.
- Une absence de candidature aux élections professionnelles donne lieu à un PV de carence, transmis à l'inspection du travail. Ce PV ne dispense pas l'employeur de répondre immédiatement à toute demande ultérieure d'organiser des élections.

De même, aucun accord collectif ne peut limiter les prérogatives du CSE, sauf si le Code du travail précise expressément qu'elles peuvent être négociées.

Le mandat d'ordre public confère au représentant du personnel des droits et pouvoirs substantiels, ce qui ne va pas sans **contrepartie** : il est tenu à une attitude exemplaire, pour mériter la confiance des salariés. C'est pourquoi il peut être révoqué à tout moment, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, après accord (par scrutin secret) de la majorité de son collège électoral (article L2314-36).

La **protection de l'élu du personnel** découle du mandat d'ordre public : pour parer aux sanctions arbitraires, il ne peut être licencié sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Une telle autorisation est également exigée pour :

- Une modification de son contrat de travail, ou un changement dans ses conditions de travail<sup>3</sup>.
- Une mutation de poste, ou de fonction : l'employeur encourt une condamnation pénale, sauf à prouver que la mutation est pleinement justifiée<sup>4</sup>.

## Chef d'entreprise et « chef » du comité

### La prééminence collégiale des élus

**Les représentants du personnel dirigent le CSE**, puisque les décisions du comité sont prises « à la majorité des membres présents » (article **L2315-32**). Parallèlement, le mandat d'ordre public les dote d'une légitimité et d'une autorité au sein du CSE. Pour sa part, l'employeur ne bénéficie pas d'un tel mandat.

---

3. Cour de cassation, 24 avril 2003, 01-46968, société Mazet Aubenas.

4. Cour de cassation, 4 janvier 1990, 88-83311, société EEM.

La Cour de cassation a affirmé la prééminence collégiale des élus, par un arrêt du 22 février 1979 (77-90179, Solmer) qui précise :

- « **Aucune disposition n'attribue une prééminence du président** au sein de la formation collégiale seule maître de ses décisions. »
- « Bien que le comité ait une fonction principalement consultative, il entre dans ses attributions de délibérer sur l'organisation de missions individuelles confiées à ses membres. » Il est « **autonome et souverain** » dans le choix et l'organisation de ces missions.

### **Le positionnement du président**

Le président détient sa légitimité des actionnaires. Or, le « droit des actionnaires » (régulièrement invoqué pour justifier les licenciements) n'est nullement inscrit dans la Constitution, contrairement à la fonction du représentant du personnel.

Par ailleurs, les instances représentatives du personnel ayant été **créées pour le service exclusif des salariés**, la loi restreint les droits de l'employeur :

- Il ne peut inviter des tiers aux réunions, sans l'accord des élus.
- Son droit de vote est strictement encadré.
- Il ne détient pas de droit de véto sur le PV de réunion.
- Il ne peut représenter le CSE, sauf mandat exprès de la majorité des élus.

De plus, le Code du travail assigne au président de nombreuses obligations : convocation aux réunions, information et consultation des élus quand prévu par la loi, obligations de prévention des risques professionnels, etc.

### **Pourquoi l'employeur (ou son représentant) préside-t-il le comité ?**

- Le CSE tournerait à vide si les élus ne pouvaient s'adresser directement au décideur et détenteur de l'information. Dès lors, l'employeur joue un rôle clé en séance, sans pour autant avoir une légitimité « présidentielle », au sens politique du terme : **il préside, mais ne dirige pas.**
- Le président de la République française étant le dirigeant du pays, une **confusion infondée** est souvent faite entre « président » et « primauté hiérarchique ». En réalité, l'employeur préside le CSE comme un président d'assemblée classique (ex. : président de l'Assemblée nationale).
- Même s'il lui est culturellement difficile de l'admettre, **l'employeur n'est donc pas le « chef du CSE »** : le comité est dirigé collégialement par les élus.

## **La carence de présidence**

Pour le remplacer, le chef d'entreprise mandate parfois une personne sans pouvoir réel, d'où des réunions inconsistantes. Sauf à commettre un délit d'entrave (voir ci-après), il doit déléguer ses pouvoirs à un représentant véritablement apte à dialoguer et décider, comme le ferait le dirigeant.

Selon une jurisprudence constante<sup>5</sup>, trois conditions sont conjointement requises pour présider le comité :

- **Autorité** : le délégataire doit jouir d'un réel pouvoir décisionnel et d'une autonomie suffisante.
- **Compétence** : il doit maîtriser le savoir-faire et les connaissances nécessaires.
- **Moyens** : il doit bénéficier de tout ce dont il a besoin pour exercer sa mission.

Si ces trois conditions ne sont pas réunies, les élus dénonceront une carence de présidence.



*La Cour de cassation qualifie notamment de délit d'entrave le fait qu'une direction mandate, pour présider le comité, un représentant dont les pouvoirs se limitent à lui transmettre les questions des élus (20 février 1996, 94-85863).*

## **Le délit d'entrave**

### **Qu'est-ce qu'un délit d'entrave ?**

**Le délit d'entrave découle du mandat d'ordre public** : s'opposer à la constitution d'un CSE, à la libre désignation de ses membres, ou à son fonctionnement, est une infraction pénale pour trouble à l'ordre public, constitutive d'un délit d'entrave.

La loi Macron du 6 août 2015 se proposait initialement de supprimer les peines de prison pour délit d'entrave, considérant qu'elles « freinaient les investissements étrangers ». Le risque que le Conseil constitutionnel invalide le texte a mis fin à cette prétention : l'atteinte à la constitution ou à la libre désignation des membres du CSE reste aujourd'hui sanctionnée d'un an de prison. Seule l'entrave à son fonctionnement régulier n'est désormais passible que d'une amende.

---

5. Ex. : Cour de cassation, 17 février 2016, 14-25062, Association B2V gestion.

**Article L2317-1 du Code du travail (extrait)**

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un CSE [...], soit à la libre désignation de ses membres [...] est puni d'un **emprisonnement d'un an** et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à son fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €. »

**Entrave et Fonction publique :**

- Le Code du travail exclut la Fonction publique du délit d'entrave.
- L'impossibilité de poursuivre pénalement les directions pour « délit » d'entrave n'empêche cependant pas des poursuites pour préjudice, devant le juge civil.

**Les exemples de délit d'entrave**

L'entrave à la **constitution du CSE** intervient si l'employeur n'organise pas les élections professionnelles, alors que les seuils légaux d'effectifs sont atteints.

L'entrave à la **libre désignation des membres du comité** désigne les pressions dont l'employeur se rend coupable s'il favorise, ou discrédite, une liste de candidats. En effet, « **l'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral** » (Cour de cassation, 27 mai 2020, 19-15.105, association Qualigaz).

L'entrave au **fonctionnement du comité** consiste le plus souvent à priver les élus de leurs moyens d'action. Quelques exemples :

- Défaut d'information et/ou de consultation.
- Non-paiement des heures de délégation.
- Fixation unilatérale de l'ordre du jour de la réunion.
- Opposition au libre déplacement des élus.

**La gradation des actions des représentants du personnel**

Avant d'intenter une action en justice, le CSE doit épuiser les recours les plus immédiats :

- Vote de motions pour dénoncer les faits incriminés, à des fins de traçabilité juridique (voir le chapitre 4.4).
- Sollicitation de l'inspecteur du travail (voir le modèle de lettre en annexe 2).

Si l'employeur persiste, l'action judiciaire est alors la seule issue : le CSE étant doté de la personnalité juridique, il peut agir en justice comme une personne physique.

Avant la loi Macron de 2015, le délit d'entrave au fonctionnement représentait une menace puissante, ainsi qu'en atteste le cas de Molex<sup>6</sup>. Malgré l'allègement des sanctions, faire condamner pour entrave reste dissuasif, parce que cela nuit à la réputation de l'entreprise et qu'en cas de récidive l'amende encourue est doublée (article 132-14 du Code pénal).

### ***L'action judiciaire du CSE au plan pratique***

Il est conseillé de documenter plusieurs entraves de l'employeur avant de le poursuivre en justice, afin qu'il n'en soit que plus sûrement condamné.

Recourir au tribunal ne doit être envisagé qu'en concertation avec les organisations syndicales et – surtout – avec l'aide d'un **avocat spécialisé** :

- Lui seul est capable d'apprécier la solidité des pièces du dossier, ainsi que le risque d'une jurisprudence défavorable qui desservirait la cause à défendre.
- Parallèlement à l'action pénale, il précisera les **recours civils** envisageables pour obtenir une indemnisation pour préjudice. Ils produisent un jugement plus rapide qu'au pénal et peuvent donc mettre fin plus tôt aux agissements illicites de l'employeur.

Les points de passage obligés :

- Le CSE doit **mandater un de ses membres** pour agir en justice contre l'employeur (voir le modèle de délibération en annexe 2).
- L'ordre du jour de la réunion doit explicitement mentionner ce vote, faute de quoi il serait irrégulier<sup>7</sup>. Par contre, il n'est pas nécessaire d'indiquer les faits d'entrave en cause<sup>8</sup>.

---

6. Condamnation de ses deux dirigeants à 6 mois de prison avec sursis, pour absence de consultation des élus sur le projet de fermeture de l'usine de Villemur-sur-Tarn (tribunal correctionnel de Toulouse, mai 2010).

7. Cour de cassation, 15 janvier 2014, 12-25468, SNCF.

8. Cour de cassation, 28 octobre 2014, 14-81853, SNCF.



## 1.2 - CSE et commission santé-sécurité-conditions de travail (CSSCT)



### Points clés

- Les élus peuvent inviter l'inspecteur du travail et la CARSAT-CRAMIF aux réunions du CSE, faculté à utiliser quand l'employeur ne respecte pas ses obligations.
- L'opinion selon laquelle « la CSSCT remplace le CHSCT » est erronée :
  - La CSSCT n'a pas de pouvoir réel : elle ne peut ni saisir la justice, ni être consultée, ni désigner d'expert.
  - Elle a été créée pour éviter que le CSE devienne un « super-CHSCT » : son objet est de cantonner la santé-sécurité à quelques personnes.
  - Les employeurs tentent trop souvent d'en faire un outil pour déposséder le CSE de ses prérogatives.
  - Le CSE est le seul héritier du CHSCT et tous ses élus ont vocation à s'impliquer sur la santé au travail, d'où leur droit à 5 jours de formation.
- Il est préférable de limiter les missions confiées à la CSSCT. Le droit d'alerte pour danger grave et imminent ne peut lui être attribué : il est du ressort individuel de chaque élu du CSE.

### La composition du CSE

Précision : les instances propres à la Fonction publique font l'objet du chapitre 1.6.

### L'obligation de créer le CSE

Suite aux ordonnances de septembre 2017, le comité social et économique (CSE) fusionne et remplace le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



Le **CSE** est obligatoire lorsque l'entreprise emploie au moins **11 salariés** pendant 12 mois consécutifs (article L2311-2) :

- De **11 à 49 salariés**, il est investi des missions des DP, lesquels exerçaient une fonction de suppléance du CHSCT. L'annexe 3 récapitule ses particularités et le chapitre 4.6 ses règles de réunions.
- **À partir de 50 salariés**, il cumule les prérogatives des trois anciennes instances.

Conformément à l'article L1111-2, le **calcul de l'effectif** déclenchant l'obligation de créer un comité prend en compte :

- Les CDI à temps plein et les travailleurs à domicile.
- Les CDD, les intérimaires, les intermittents, ainsi que les salariés des entreprises extérieures présents dans les locaux depuis au moins un an : ils sont comptabilisés au prorata du temps de présence (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu).
- Les temps partiels, décomptés sur une base « équivalent temps plein » (ETP).

Sont par contre exclus les apprentis et les contrats aidés (article L1111-3).

 *Exemples de comptabilisation des effectifs :*

- 1 CDI de 25 heures hebdomadaires (au lieu de 35 heures), compte pour 25/35 soit 0,71 ETP.
- 1 CDD à temps plein de 8 mois (au lieu de 12 mois), compte pour 8/12 soit 0,67 ETP.

### **Les membres de droit et occasionnels du CSE**

Les membres de droit permanents du CSE comprennent :

- Les **représentants du personnel** (titulaires et suppléants) : ils détiennent un droit de vote pour toute question du ressort de l'instance et désignent,

parmi les titulaires, un secrétaire et un trésorier. Sauf accord plus favorable, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

- L'**employeur**, ou son représentant, préside le comité et ne vote que sur les questions de fonctionnement. Il peut se faire assister en réunion par trois personnes ayant voix consultative (article L2315-23).
- Les **représentants syndicaux (RS)** participent aux réunions, sans droit de vote (voir le chapitre 1.4).

Pour les **sujets santé-sécurité**, le CSE comprend deux autres membres de droit avec voix consultative (article L2314-3) :

- Le médecin du travail, ou son remplaçant (voir le chapitre 2.5).
- Le responsable de l'entreprise en charge de la sécurité.

Par vote majoritaire, ou à la demande de l'employeur, ou suite à un accident grave d'au moins huit jours d'arrêt, **le CSE peut par ailleurs inviter** :

- L'inspecteur du travail et le représentant de la CARSAT (province) ou de la CRAMIF (Île-de-France), conformément à l'article L2314-3.
- Pour le secteur du BTP, l'OPPBTP (article R4643-32).
- Toute personne qualifiée de l'entreprise : responsable de service, spécialiste interne, infirmière, etc. (article L2312-13).

### La composition du CSE



### **CSE central (articles L2316-1 à L2316-19) et CSE d'établissement**

Un **CSE central** est constitué dans les entreprises comportant **au moins deux établissements distincts**, dotés de CSE d'établissement. Ses représentants

sont élus par chaque CSE d'établissement parmi leurs membres, dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord plus favorable (article R2316-1)<sup>9</sup>.

Les modalités de fonctionnement particulières au CSE central :

- Il **se réunit tous les 6 mois**, une réunion exceptionnelle pouvant se tenir à la demande de la majorité des élus. L'ordre du jour est envoyé au moins 8 jours avant la réunion.
- Il désigne, parmi les titulaires, un secrétaire et un **secrétaire adjoint**, ce dernier étant chargé des attributions santé-sécurité.
- L'employeur peut se faire assister en réunion par 2 personnes ayant voix consultative (chiffre inférieur aux 3 prévues pour les CSE d'entreprise !).
- Pour les sujets santé-sécurité, l'inspection du travail et la CARSAT (ou la CRAMIF) sont membres de droit.

Les **CSE d'établissement** :

- Leur composition et leur fonctionnement sont similaires à ceux des CSE d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions, dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ils jouissent de la personnalité juridique quel que soit l'effectif de l'établissement (article L2316-25).

## Les caractéristiques de la CSSCT

### Commission SSCT et objectifs initiaux du Medef

La CSSCT a été conçue comme un moyen de circonscrire les enjeux de santé au travail à quelques individus, afin d'éviter que tous les élus ne s'en emparent : le Medef craignait que le CSE devienne un « super-CHSCT ». Rappelons en effet que le CHSCT était sous-dimensionné car, lors de sa création en 1982, les notions de santé mentale et d'évaluation des risques étaient inexistantes (voir le chapitre 2.2).

CSE et CHSCT : comparaison du nombre de titulaires		
Effectif	CHSCT (ancien article R4613-1)	CSE (article R2314-1)
50 à 199	3 titulaires	De 4 à 9 titulaires
200 à 499	4 titulaires	De 10 à 12 titulaires
500 à 1499	6 titulaires	De 13 à 18 titulaires
Plus de 1500	9 titulaires	De 19 à 35 titulaires

Les élus sont plus nombreux au CSE qu'au CHSCT.

**Danger pour le Medef :**

- Le CSE peut devenir un « super-CHSCT ».
- La création de la CSSCT est le moyen de contrer cette menace.

9. Un titulaire du CSE d'établissement peut être suppléant au CSE central, mais un suppléant ne peut être titulaire.

Dans le dispositif initial du Medef, la formation en santé au travail était réservée aux seuls les membres de la CSSCT. Cette restriction s'est cependant heurtée à deux obstacles :

1. Selon le Code du travail, tous les élus du CSE sont investis d'une mission de prévention des risques. Ils ne peuvent l'exercer que s'ils sont formés.
2. Une économie de frais de formation est contraire à la directive européenne du 12 juin 1989, qui affirme que la santé des travailleurs prime sur les objectifs financiers des dirigeants (voir le chapitre 2.3).

Sous menace de censure du Conseil constitutionnel et de non-conformité au droit européen, la loi de ratification du 29 mars 2018 stipule finalement que **tous les membres du CSE (suppléants compris) sont formés**, pour 5 jours au minimum lors du premier mandat (voir le chapitre 4.8).

### *Le cadre légal de la CSSCT*

Obligation de créer la CSSCT (articles L2315-36 et L2315-37)	
Moins de 300 salariés	Pour les installations nucléaires et sites dits « Seveso seuil haut ». L'inspecteur du travail peut imposer sa création.
300 salariés et plus	Pour toutes les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Les représentants du personnel à la CSSCT sont **désignés par le CSE, parmi ses titulaires ou suppléants**, par un vote à la majorité des membres présents, pour une durée identique au mandat du comité (article L2315-39). Aucun accord ne peut décider d'autres modalités de désignation<sup>10</sup>. Ils sont **au minimum trois**, dont au moins un pour le second collège, ou le cas échéant le troisième collège.

**L'employeur préside la CSSCT.** Ses membres de droit avec voix consultative sont les mêmes qu'au CSE (médecin du travail, responsable sécurité). Par contre, à la différence du comité, l'inspection du travail et la CARSAT-CRAMIF sont systématiquement invitées aux réunions (article L2314-3).

Fonctionnement et moyens de la CSSCT :

- Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail, sans limite d'heures (article R2315-7) et n'est pas déduit des heures de délégation.
- La loi ne définit ni moyens, ni modalités de fonctionnement : ils relèvent soit d'un accord, soit du règlement intérieur du CSE (voir le chapitre 4.3).

10. Cour de cassation, 27 novembre 2019, 19-14224, société Stryker Spine.

## Attributions confiées à la CSSCT et coordination avec le CSE

### Les contraintes de la CSSCT

**Les marges de manœuvre de la CSSCT sont extrêmement réduites :**

- Elle n'est pas dotée de la personnalité juridique (impossibilité d'agir en justice).
- Elle ne détient pas de pouvoir délibératif : elle n'est pas consultée et ne peut désigner d'expert (article L2315-38).
- **L'employeur la contrôle étroitement**, grâce à une inversion des règles relatives aux commissions :
  - Il la préside : auparavant, seul un élu pouvait présider une commission.
  - Il peut se faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a de titulaires<sup>11</sup> : jusque-là, une commission ne comprenait aucun membre de la direction.

La formule « la CSSCT remplace le CHSCT » est donc infondée : la commission ne détient aucun pouvoir réel, contrairement à l'ancienne instance. Juridiquement, **seul le CSE hérite des prérogatives du CHSCT, et tous ses membres sont qualifiés pour traiter les questions de santé professionnelle, même s'ils ne siègent pas à la CSSCT.**



In fine, l'intérêt de la CSSCT est faible :

- Si l'employeur est ouvert aux problématiques de santé-sécurité, elle offre des opportunités de négociation (supplément d'heures, formations spécifiques, etc.).
- Le CSE peut désigner des suppléants comme membres de la commission et ainsi limiter leur marginalisation.

11. Signe d'une volonté de contrôler la CSSCT, la version initiale des ordonnances (31 août 2017) ne fixait pas de limite au nombre de collaborateurs accompagnant l'employeur.

## Attributions confiées à la CSSCT et coordination avec le CSE

Malgré son faible intérêt, la CSSCT ne peut être une coquille vide.



### Article L2315-38 du Code du travail (extrait)

« 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, à l'exception du recours à un expert [...] et des attributions consultatives du comité. »

Vu les handicaps susmentionnés, il est préférable de ne confier à la CSSCT que peu de missions. Certains CSE les cantonnent, par exemple, aux travaux relatifs au document unique d'évaluation des risques (voir le chapitre 5.2).

Certaines attributions **ne peuvent être déléguées à la CSSCT** :

- Le **droit d'alerte pour danger grave et imminent** est individuel et appartient à chaque élu du CSE, qu'il soit membre de la CSSCT ou pas.
- Suite à un **accident** du travail, la CSSCT ne peut se substituer au CSE pour satisfaire l'obligation de **réunion** de l'employeur : c'est le comité qu'il doit réunir à cette occasion.

Beaucoup d'accords d'entreprise, signés dans la précipitation, confient à la CSSCT des missions majeures, ce qui interroge quant aux coordinations nécessaires avec le CSE. Quelques repères :

- La CSSCT est l'auxiliaire du CSE : elle ne prend pas de décision à sa place.
- Une action du CSSCT sera validée par le CSE, si elle suffisamment importante pour qu'une traçabilité juridique soit requise.



**Exemples de validation par le CSE :**

- Les engagements de l'employeur pris en réunion de la CSSCT seront retranscrits dans le PV du CSE pour en garder une trace.
- Les conclusions d'une enquête menée par la CSSCT seront avalisées par un vote du CSE en séance plénière.

## 1.3 – Santé au travail : les missions des élus



### Points clés

- Le CSE a pour mission de s'opposer aux politiques qui fragilisent le « collectif de travail », car celui-ci protège le salarié :
  - Il l'aide à accomplir la tâche (échanges d'expérience et conseils).
  - Il crée des solidarités et empêche l'isolement.
- Le CSE est au service exclusif des salariés, avec pour mission de défendre leurs intérêts (article L2312-8). Dans le domaine santé-sécurité, il le fera en :
  - Contrôlant que l'employeur respecte ses obligations légales.
  - Votant des recommandations élaborées avec le personnel.
- Les pièges à éviter :
  - Les dérives technicistes : la prévention renvoie aux rapports entre individus et ne se réduit pas à des solutions techniques.
  - Le CSE n'est pas chargé de faire respecter les consignes de sécurité de l'employeur : il affirme son autonomie par sa capacité d'initiative.

## Travail prescrit, travail réel et collectif de travail

### Les écarts entre travail réel et travail prescrit

Pour comprendre les missions du CSE en santé-sécurité, il est au préalable utile de clarifier les notions de « travail prescrit » et « travail réel ».



#### Définitions :

- **Travail prescrit** : conception, préparation et organisation du travail prévue par le chef d'entreprise, dans le cadre d'un fonctionnement « standard » (habituel) et pour un opérateur « standard ». Question correspondante : « Quel est le travail à faire ? ».
- **Travail réel** : situations concrètes de travail, avec les régulations<sup>12</sup> mises en œuvre par les opérateurs pour répondre aux événements inattendus et aux circonstances de travail atypiques. Question correspondante : « Comment l'opérateur réalise le travail ? ».

12. Action d'adapter ou de corriger le fonctionnement pour le rendre régulier.