

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

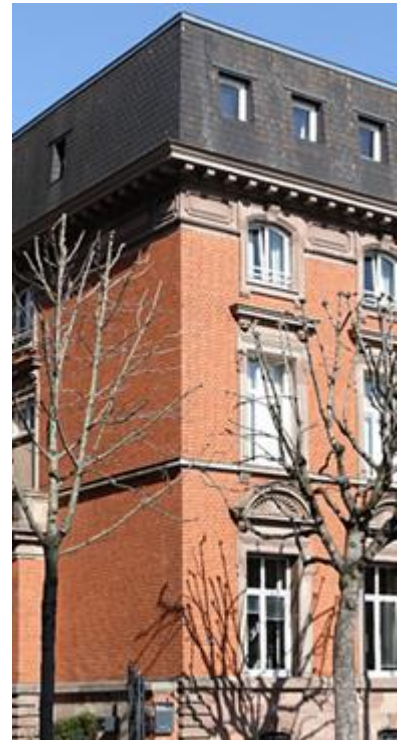
Editorial

« Commission santé, sécurité et conditions de travail », « commission en faveur de l'égalité professionnelle », « commission d'information et d'aide au logement »...Que se cache-t-il derrière ces instances créées dans le giron du comité social et économique ?

Composition, règles de fonctionnement, moyens....Nous vous proposons dans cette lettre d'information d'examiner ce que prévoient, concernant les commissions du comité social et économique, les accords collectifs relatifs à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel.

Bonne lecture,

Tiphaine Garat



Rédaction

Benjamin Dabosville et Tiphaine Garat
Sous la responsabilité de Michèle Forté, Institut du travail de Strasbourg.

Contact

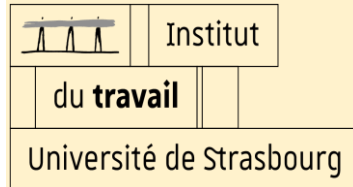
Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG
Tél : 03 68 85 87 00
mél : tiphaine.garat@unistra.fr
<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

Dans ce numéro

P.3 Les commissions du comité social et économique

P.18 Invitation à une conférence de l'AFDT Grand Est
Les défis de la mise en œuvre du droit du travail : perspectives canadiennes



Les commissions du Comité social et économique

Benjamin Dabosville, maître de conférence à l'Institut du travail

Université de Strasbourg

L'intitulé de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 résumait clairement l'ambition du législateur : il fallait instaurer une « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise »¹. A cette fin, le droit de la représentation du personnel en entreprise était modifié de façon substantielle. Les institutions existant jusqu'alors (comité d'entreprise, délégué du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) étaient supprimées tandis qu'était créée une instance unique : le comité économique et social (CSE).

Texte de rupture, l'ordonnance relative au CSE avait fait l'objet d'une campagne d'explication de la part de la Direction Générale du Travail afin de lever les interrogations soulevées par les nouvelles règles. Ce souci pédagogique s'était notamment traduit par l'élaboration d'un document reprenant « 100 questions-réponses » relatives au Comité social et économique².

Cette volonté d'accompagner les « acteurs de la vie de l'entreprise »³ était d'autant plus nécessaire que, si la nouvelle architecture était imposée par le législateur, un rôle important était laissé à la négociation collective quant aux modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE.

Près de deux ans après l'entrée en vigueur de l'ordonnance, alors que commencent à poindre les premières analyses globales des accords conclus⁴, une confrontation thématique des règles légales avec certaines dispositions conventionnelles est à présent possible.

A cette fin, choix a été fait de centrer l'analyse sur les commissions du CSE. Cette analyse s'effectuera en deux temps. En effet, si le législateur a supprimé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

¹ JORF du 23 septembre 2019. V. également l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 (JORF du 21 décembre 2019) ainsi que la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018 (JORF n°0076 du 31 mars 2018).

²<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE>

³ Ibid.

⁴ Voir notamment le rapport « Les réussites du dialogue social » rédigé par les étudiants du M2 « Droit et pratique des relations de travail » de l'Université de Montpellier (dir. P.-H. Antonmattei).

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/evenement-une-journee-des-reussites-du-dialogue-social-pour-valoriser-les>

travail, qui était une institution représentative distincte du comité d'entreprise et des délégués du personnel, il a toutefois porté une attention particulière aux règles relatives à la nouvelle Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) (I). Tel n'est pas le cas des autres commissions du CSE, pour lesquelles les négociateurs d'accords collectifs⁵ doivent composer avec de maigres dispositions législatives (II).

I. La Commission santé sécurité et conditions de travail

Quelles sont, concernant la CSSCT, les règles d'articulation entre la loi et l'accord collectif ?

Le paragraphe du Code du travail contenant les règles relatives à la CSSCT⁶ met en place la nouvelle architecture préconisée par le rapport Combrexelle⁷. Afin de donner un rôle accru à la négociation collective et réduire le rôle du législateur, ce rapport préconisait de différencier trois catégories de dispositions légales. Les premières relèvent de « l'ordre public ». Ce sont des règles qui s'imposent aux négociateurs d'accords collectifs. Les deuxièmes appartiennent au « champ de la négociation ». Ce sont les dispositions au sein desquelles le législateur précise quels sont les points, domaines ou paramètres qui, dans une matière législative donnée, sont ouvertes à la négociation collective. Les troisièmes sont dites « dispositions supplétives ». Ce sont les règles qui sont applicables à défaut d'accord collectif.

Ainsi, le paragraphe relatif à la CSSCT contient trois « sous-paragraphe ». Le premier contient les dispositions d'« ordre public » (Articles L2315-36 à L2315-40), le deuxième comporte les dispositions fixant le « champ de la négociation » (Articles L2315-41 à L2315-43), le troisième comprend les « dispositions supplétives » applicables à défaut d'accord (Article L2315-44).

La lecture de ces « dispositions supplétives » peut toutefois paraître surprenante. En effet, l'article L2315-44 ne contient pas de règles « matérielles », directement applicables dans l'entreprise. Il contient davantage ce qu'on peut appeler une règle de « compétence »⁸, puisqu'il octroie compétence juridique à l'employeur et au règlement intérieur du CSE pour fixer les règles applicables dans l'entreprise à défaut

⁵ Accord qui, rappelons-le, obéit à des conditions de validité particulière. Il n'y a, notamment, pas de possibilité de faire valider par une consultation des salariés un accord collectif conclu avec une minorité de syndicats. V. plus précisément, article L2315-43 C. trav.

⁶ Code du travail ; Partie législative ; Deuxième partie : Les relations collectives de travail ; Livre III : Les institutions représentatives du personnel ; Titre Ier : Comité social et économique ; Chapitre V : Fonctionnement ; Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés ; Sous-section 6 : Commissions ; Paragraphe 1er : Commissions santé, sécurité et conditions de travail

⁷ J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, la doc. fr., 2015.

⁸ Rappelons qu'en droit la « compétence » désigne « l'aptitude à agir dans un certain domaine » (Vocabulaire juridique Capitant, 12^{ème} éd., Puf, 2018, v° compétence)

d'accord collectif. Si les parties ne sont pas parvenues à un accord, l'employeur pourra ainsi fixer « le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail ». Quant au règlement intérieur du CSE⁹, il règlera l'ensemble des autres questions, notamment le nombre de membres de chaque CSSCT, les missions que celle-ci exercera par délégation du CSE, ses modalités de fonctionnement, ses moyens, etc...

Dans quelles situations la mise en place d'une CSSCT est-elle obligatoire ?

Des règles d'ordre public imposent la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans trois hypothèses¹⁰ :

- l'entreprise a un effectif d'au moins 300 salariés. Au moins une CSSCT doit alors être mise en place. Notons que ce seuil est inférieur à celui autrefois prévu pour les CHSCT, lesquels devaient être mis en place lorsque l'entreprise comportait au moins 50 salariés¹¹.
- l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, dont certains ont un effectif dépassant 300 salariés. Les CSE de ces établissements doivent être assortis de CSSCT. Pour les établissements de moins de 300 salariés, le texte ne dit rien expressément. Doit-on considérer qu'ils doivent être eux aussi assortis d'une CSSCT ? En ce sens, on pourrait considérer que l'existence d'une CSSCT dans chaque établissement permet d'assurer une homogénéité de la représentation du personnel. Sous l'empire des anciennes dispositions, la Cour de cassation avait ainsi estimé que « tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT »¹². L'argument, toutefois, ne paraît pas pouvoir être retenu dans la nouvelle configuration issue des ordonnances. Contrairement aux CHSCT, qui étaient des institutions distinctes, dotés de la personnalité juridique, les CSSCT ne sont que des commissions du CSE, chargées de préparer les travaux de celui-ci. Que le CSE soit ou non doté d'une commission, ce sera en définitive toujours à lui d'exercer les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Juridiquement, il est donc possible que certains CSE d'une même entreprise soient dotés de CSSCT tandis que d'autres en sont dépourvus. En pratique, il n'est toutefois pas rare que, dans cette configuration, des accords prévoient l'installation de CSSCT pour les établissements de moins de 300 salariés¹³.
- l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, dont certains ont une activité à risque identifiée par le Code du travail aux articles L4521-1 et suivants. Les CSE de ces établissements doivent ici encore être assortis de CSSCT. Rappelons que ces établissements à risque sont ceux comportant des installations nucléaires de base ou des installations classées « Seveso », ainsi que

⁹ Lequel ne doit pas être confondu avec le règlement intérieur de l'entreprise, élaboré unilatéralement par l'employeur (article L1321-1 C. trav.). Les règles relatives à l'adoption du règlement intérieur du CSE sont fixées par l'article L2315-24 du Code du travail.

¹⁰ Article L2315-36 C. trav.

¹¹ Ancien article L4611-1 C. trav.

¹² Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165.

¹³ Voir ainsi le Rapport « Les réussites du dialogue social », précité, p. 63. Voir aussi, à titre d'illustration, l'accord relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise PSA Automobiles, 13 avril 2018 page 10.

ceux ayant pour activité le stockage soit de gaz naturel, soit d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux, soit encore de produits chimiques à destination industrielle.

Outre ces cas de figure prévus par la loi, la création d'une CSSCT peut aussi résulter d'une décision de l'inspecteur du travail. Celle-ci doit être justifiée par « la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux », lesquels doivent rendre « nécessaire » la création d'une telle commission santé, sécurité et conditions de travail¹⁴.

En dehors de ces hypothèses, la création d'une CSSCT n'est que facultative. Elle peut être prévue par l'accord mettant en place le CSE ou bien résulter d'un engagement unilatéral de l'employeur¹⁵. En pratique, un nombre non négligeable d'entreprises ont mis en place une CSSCT alors qu'elles n'y étaient pas tenues légalement. C'est particulièrement le cas dans certains secteurs d'activité, comme l'industrie manufacturière ou l'action sociale, dans lesquels les acteurs sont sensibilisés aux risques que l'activité professionnelle peut faire courir pour la santé et la sécurité des personnes¹⁶.

Dans quel cadre est mis en place la CSSCT ?

La loi n'impose aucun cadre particulier. Au contraire, elle dispose que « le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail » est fixé par accord collectif¹⁷ ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur¹⁸. Les commissions doivent certes être rattachées à un CSE, mais il est tout à fait possible de prévoir pour les CSSCT un maillage plus fin que celui retenu pour le CSE. En d'autres termes, si le cadre d'implantation du CSE est celui de l'entreprise ou celui de l'établissement distinct, d'autres choix sont possibles concernant les CSSCT.

En pratique, certains accords prévoient ainsi l'existence de plusieurs CSSCT pour un même CSE¹⁹. Cette hypothèse se rencontre, d'une part, alors même qu'aucun établissement distinct n'a été reconnu dans l'entreprise. Ainsi, l'accord mettant en place le CSE dans l'entreprise PMU prévoit un CSE unique et la création de trois CSSCT. La CSSCT 1 couvre l'ouest de Paris, la CSSCT 2 le centre et l'est de Paris, la CSSCT 3 la province²⁰. L'existence de plusieurs CSSCT pour un même CSE est, d'autre part, prévue dans certains accords reconnaissant l'existence de plusieurs établissements distincts. Ainsi l'accord sur le dialogue social au sein de Schneider Electric prévoit l'existence de plusieurs CSSCT dans « les établissements multisites ». Ces

¹⁴ Article L2315-37 C. trav.

¹⁵ Articles L2315-43 et L2315-44 C. trav.).

¹⁶ Voir le rapport « Les réussites du dialogue social », précité, p. 62. Les auteurs du rapport indiquent que, sur le panel étudié, 29,5 % des entreprises ont mis en place une CSSCT par voie conventionnelle sans y être légalement tenues.

¹⁷ Article L2315-43 C. trav.

¹⁸ Article L2315-44 C. trav.

¹⁹ D'autres créent des « sous-commissions » au sein de la CSSCT (voir ainsi Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France, 12 octobre 2018, p. 30).

²⁰ Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et au dialogue social au sein du GIE PMU, 11 avril 2018, p. 6.

établissements, au nombre de trois, comportent chacun entre deux et cinq CHSCT²¹. De même, il est prévu dans l'accord PSA Automobiles que, « dans les établissements industriels », seront créées au moins 5 CSSCT dans les établissements de Sochaux et Mulhouse et au moins 2 CSSCT dans les établissements de Poissy, Rennes, Douvrin et Hordain²².

Quelles sont les attributions de la CSSCT ?

L'article L2315-38 du Code du travail, qui est d'ordre public, donne compétence au CSE pour confier à la CSSCT, par délégation, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. A s'en tenir à une lecture littérale, il revient à chaque CSE de décider de l'ampleur des missions qu'il confiera aux CSSCT. Certains accords s'intéressent cependant aussi à cette question. La plupart prévoient que les CSSCT seront compétentes pour l'ensemble des questions entrant dans ces domaines. Seuls certains accords ne prévoient qu'une délégation partielle et ciblée²³.

Le caractère d'ordre public de l'article L2315-38 a surtout une incidence concernant le recours à un expert. En effet, cette disposition précise que le CSE peut donner délégation au CSSCT « à l'exception du recours à un expert (...) et des attributions consultatives du comité ». Cette disposition illustre l'importance des différences entre le défunt CHSCT et la nouvelle CSSCT. Alors que le CHSCT avait la personnalité juridique et pouvait décider seul du recours à un expert pour éclairer ses décisions, la CSSCT est privée tant de la personnalité juridique que de la possibilité de faire appel à un expert. Cette prérogative relève à présent uniquement du CSE, sans qu'il soit possible de retenir une solution différente par accord collectif.

Qui peut être désigné représentant des salariés à la CSSCT ?

L'article L2315-39, qui est une disposition d'ordre public, édicte que « les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres ».

En pratique, certains accords s'écartent toutefois de cette règle et prévoient que des salariés non membres du CSE pourront être membres de la CSSCT²⁴. Tel est le cas de l'accord Bouygues Telecom, qui prévoit que

²¹ Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social au sein de l'UES Schneider Electric Industries – Schneider Electric France, 16 juillet 2018, p. 21. Chaque site ne dispose toutefois pas d'une CSSCT. Au contraire même, la plupart des CSSCT couvre plusieurs sites.

²² Accord relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise PSA Automobiles, 13 avril 2018, page 10.

²³ Rapport « Les réussites du dialogue social », p. 68. On peut toutefois s'interroger quant à la portée de ces dispositions conventionnelles. Puisque l'article L2315-38, qui est d'ordre public, donne en ce domaine compétence au CSE, les résolutions adoptées par celui-ci conformément à l'article L2315-32 semblent prévaloir sur d'éventuelles dispositions conventionnelles qui limiteraient l'étendue de la délégation de compétence aux CSSCT.

²⁴ Afin de contourner cette interdiction, certains accords prévoient « d'adjoindre à la CSSCT » des salariés « manifestant un intérêt pour les questions de santé sécurité et conditions de travail ». Prudent, l'accord Terrena prend ainsi soin de préciser que ces salariés « n'ont pas la qualité de membres de la CSSCT » mais sont simplement « associés » à elle et « participent » à ses travaux. Afin de bien marquer cette différence, ils les nomment d'ailleurs « Partenaires Santé Sécurité et Conditions de Travail (PSSCT) » (Accord "Dialogue social 2022" relatif au

« des collaborateurs de l'établissement non élus au Comité Social et Economique de l'établissement peuvent être désignés membres de la commission afin d'assurer une complémentarité d'expertise de celle-ci (...). Ces membres non élus au Comité Social et Economique bénéficient du même statut protecteur que les membres élus des Comités Sociaux et Economiques »²⁵.

Une telle disposition conventionnelle est toutefois risquée. Non seulement elle n'est pas conforme à l'article L2315-32 mais, de surcroît, elle contrevient aux articles L2411-1 et suivants du Code du travail, qui fixent la liste des salariés bénéficiant d'un statut protecteur. Sous l'empire de l'ancienne législation, la Cour de cassation avait estimé que des accords collectifs ne pouvaient s'écarter de la liste légale, y compris dans un sens plus favorable aux salariés²⁶. En d'autres termes, les dispositions des articles L2411-1 et suivants avaient un caractère d'ordre public absolu²⁷. Cette solution tenait au fait que la mise en œuvre de la protection légale suppose l'intervention de l'inspecteur du travail, or les juges estimaient que seul le législateur peut fixer la compétence d'un agent public, laquelle échappe, à l'inverse, au pouvoir des négociateurs d'accords collectifs. Cette logique devrait perdurer pour les représentants du personnel exerçant leurs mandats dans le cadre des nouvelles dispositions issues des ordonnances. Par conséquent, les juges ne devraient pas tenir compte des dispositions conventionnelles affirmant doter d'une protection légale un salarié membre de la CSSCT sans être membre du CSE. Le non-respect de l'article L2315-39 n'est donc pas sans danger pour le salarié ainsi désigné²⁸.

A l'inverse, il faut noter que l'article L2315-39 ne réserve pas la désignation aux seuls élus titulaires. Des membres suppléants du CSE peuvent être désignés membres de la CSSCT²⁹. Ils auront, dans ce cadre, un rôle similaire à celui des titulaires au CSE. Ils ne pourront toutefois pas siéger lors des réunions du CSE, sauf s'ils sont appelés à remplacer un titulaire absent.

développement et à la transformation du Dialogue Social et Économique au sein du Groupe Terrena, 19 juillet 2019, p. 25).

²⁵ Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central, Bouygues Telecom 27 mars 2018, p. 10.

²⁶ Voir, à propos d'un représentant conventionnel au CHSCT: Cass. soc. 20 février 1991, pourvoi n°89-42288 et Cass. crim. 4 avril 1991, pourvoi n°89-85536.

²⁷ La notion d' « ordre public absolu » s'oppose à celle « d'ordre public social » : dans le premier cas, les accords collectifs ne peuvent s'écarter des dispositions légales ; dans le second, ils peuvent s'en écarter, mais uniquement dans un sens plus favorable aux salariés. Cette typologie a été forgée avant que la nouvelle architecture issue du rapport Combrexelle (« ordre public » ; « champ de la négociation » ; « dispositions supplétives ») n'intègre le Code du travail. Elle reste mobilisable dans toutes les hypothèses, nombreuses, où le législateur n'a pas mis en œuvre cette nouvelle logique d'articulation des normes légales et conventionnelles.

²⁸ Il est ainsi prudent d'affirmer, comme le fait l'accord Terrena, que les salariés qui seraient associés aux travaux de la CSSCT ne « relèvent pas du statut protecteur dont bénéficient les membres de la CSSCT » (précité, p. 25)

²⁹ Certains accords organisent même une répartition des sièges entre titulaires et suppléants, en précisant le nombre de sièges qui seront octroyés aux titulaires d'une part, aux suppléants d'autre part (rapport « Les réussites du dialogue social », précité, p. 66). Notons aussi que certains accords réservent la possibilité d'être désignés membres de la CSSCT aux seuls membres suppléants « en possession d'un crédit d'heures de délégation » (Accord Airbus, précité, p. 31).

Comment sont désignés les représentants des salariés à la CSSCT ?

L'article L2315-39 précise que les membres de la CSSCT sont désignés « par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ». Ce renvoi à l'article L2315-32 signifie que la résolution du CSE désignant les membres de la CSSCT sera prise à la majorité des membres élus et titulaires présents.

En pratique, certains accords tentent toutefois d'encadrer le pouvoir des membres du CSE, afin notamment d'éviter qu'une liste ayant obtenu la majorité des sièges au CSE accapare l'ensemble des sièges à pourvoir en commissions. Certains accords fixent le type de scrutin permettant de désigner les membres de la CSSCT, affirmant, par exemple, qu'il s'agit d'un « scrutin de liste proportionnelle au plus fort reste »³⁰. D'autres vont encore plus loin et tendent, de manière contestable, à transformer le CSE en simple chambre d'enregistrement des choix effectués par les organisations syndicales. L'accord Air France édicte ainsi que « les mandats de membres de la CSSCT sont répartis proportionnellement aux résultats obtenus lors du premier tour des élections professionnelles, en appliquant la règle de la proportionnelle. S'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci sont attribués selon le système de la plus forte moyenne. En fonction de la répartition ainsi obtenue, les élus communiquent au président du [CSE] leurs candidats. Le président établit la liste globale des candidats et la soumet au vote des membres du [CSE] qui désignent ainsi les membres de la CSSCT »³¹.

Qui assiste aux réunions de la CSSCT ?

L'article L2315-39 précise quelles sont les personnes habilitées à assister aux réunions.

La CSSCT comprend, d'abord, au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège³².

En sus des représentants du personnel, peuvent aussi assister aux réunions des collaborateurs de l'entreprise choisis par l'employeur en dehors du comité. L'article L2315-39 précise que l'employeur et ces collaborateurs ne peuvent pas, ensemble, être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Cette présence importante de collaborateurs choisis par l'employeur témoigne de la nouvelle logique dévolue aux commissions, et notamment à la CSSCT : celles-ci ne constituent plus vraiment un lieu au sein duquel les représentants du personnel préparent ensemble les réunions du CSE. Elles ont davantage vocation à devenir un espace d'échanges et de discussions entre la direction et les représentants du personnel.

³⁰ Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France, 12 octobre 2018, p. 31.

³¹ Accord portant mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et des représentants de proximité, Air France, 12 novembre 2018, p. 13

³² Ou, le cas échéant, du troisième collège prévu à l'article L2314-11 C. trav.

Enfin, des personnalités extérieures peuvent aussi assister aux réunions. Il s'agit, d'une part, du médecin du travail et du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail et, d'autre part, de l'inspecteur du travail et des agents de la Carsat³³.

Qui préside la CSSCT ?

L'article L2315-39, qui est une disposition d'ordre public, énonce que « la commission est présidée par l'employeur ou son représentant ». Cette règle s'impose aux négociateurs d'accords qui ne peuvent s'en écarter.

Plusieurs accords prévoient également la nomination, côté salarié, d'un « rapporteur »³⁴ ou d'un « secrétaire »³⁵. Non prévus par la loi, ces acteurs ne joueront toutefois aucun rôle si l'accord ne leur donne pas des prérogatives précises. Autrement dit, il est insuffisant de prévoir par accord l'existence d'un « rapporteur » ou d'un « secrétaire ». Encore faut-il, dans l'accord, fixer les missions qu'ils devront remplir³⁶.

Quelles sont les règles relatives au fonctionnement et aux moyens de la CSSCT ?

Ici encore, la rupture est majeure entre le défunt CHSCT et la nouvelle CSSCT. Alors que le législateur fixait précisément les règles de fonctionnement du CHSCT et lui attribuait des moyens, en octroyant notamment aux représentants du personnel un certain nombre d'heures de délégation, il est, à l'inverse, resté silencieux concernant la CSSCT. L'ensemble de ces questions relèvent du « champ de la négociation »³⁷. A défaut d'accord, ce sera au règlement intérieur du CSE de trancher ces questions³⁸.

Notons que rien n'interdit de faire varier les moyens octroyés aux différentes CSSCT d'une même entreprise. Tel est, par exemple, le cas dans l'accord Total. Contrairement à ce qui est prévu dans d'autres entreprises³⁹, l'accord Total ne crée pas plusieurs CSSCT rattachées à un même CSE. Mais il dote

³³ Article L2315-39 et, par renvoi, article L2314-3 C. trav.

³⁴ V. ainsi Accord relatif aux comités sociaux et économiques d'établissement et au comité social et économique central, Framatome, 27 septembre 2018, p. 10.

³⁵ V. ainsi, accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central, Bouygues Telecom 27 mars 2018, p. 10 : il est prévu que soit désigné un « Secrétaire désigné par le Comité Social et Economique d'établissement, parmi ses membre élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents »

³⁶ L'accord Framatome énonce ainsi que « l'ordre du jour est établi conjointement entre le Président et le Rapporteur de la commission » ou bien encore qu'il appartiendra à ce rapporteur de transmettre aux membres du CSE les conclusions de la commission, voire d'effectuer une restitution en session plénière du CSE (Accord Framatome, précité, p. 11).

³⁷ Article L2315-41 C. trav.

³⁸ Article L2315-44 C. trav.

³⁹ V. supra.

d'attributions spécifiques et de moyens renforcés les CSSCT implantées dans certains établissements distincts, à savoir les « usines de production »⁴⁰.

II. Les autres commissions

Quelles sont, concernant les commissions autre que la CSSCT, les règles d'articulation entre la loi et l'accord collectif ?

La sous-section du code du travail consacrée aux commissions du CSE a une architecture étrange. Elle en effet décomposée en quatre paragraphes, intitulés de la façon suivante « Paragraphe 1 : Commissions santé, sécurité et conditions de travail » ; « Paragraphe 1er bis : Commission des marchés » ; « Paragraphe 2 : Champ de la négociation des autres commissions » ; « Paragraphe 3 : Dispositions supplétives »⁴¹.

De manière générale, deux remarques peuvent être faites :

Sur la forme, il aurait sans doute été plus lisible de consacrer un paragraphe à chaque commission, ou, du moins, de séparer un paragraphe 1 consacré à la CSSCT, un paragraphe 2 consacré à la commission des marchés et un paragraphe 3 consacré aux autres commissions. Dans son état actuel, la distinction des différents paragraphes ne repose pas sur un critère clair : s'agit-il de différencier les commissions les unes des autres, ce qui explique l'opposition entre le « paragraphe 1 » (CSSCT) et le « paragraphe 1 bis » (commission des marchés) ? ou s'agit-il de différencier des règles en fonction de leur portée juridique, ce qui explique l'opposition entre le « paragraphe 2 » (champ de la négociation des autres commissions) et le « paragraphe 3 » (dispositions supplétives des autres commissions) ?

Sur le fond, il faut constater qu'il n'existe aucun article législatif fixant les règles d' « ordre public » concernant les commissions autres que la CSSCT. En ce domaine, une entière liberté semble donc accordée aux négociateurs d'accords collectifs⁴². Encore faut-il préciser que cette solution, applicable à la commission économique, à la commission de la formation, à la commission d'information et d'aide au

⁴⁰ Accord relatif au dialogue social et économique, Total, 13 juillet 2018, p. 20 et s.

⁴¹ Selon l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, ce paragraphe 3 comportait un sous-paragraphe 5 contenant les règles relatives à la commission des marchés. C'est la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 qui a supprimé ce sous-paragraphe 5 et créé un paragraphe 1 bis contenant les règles relatives à la commission des marchés.

⁴² On peut, néanmoins, s'interroger quant à la portée des règles suivantes : « Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (...) sont applicables [aux experts et techniciens appartenant à l'entreprise sans être membres du CSE et que l'employeur déciderait d'adjoindre aux commissions] » et « les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité ». Même s'elles figurent à l'article L2315-45 (champ de la négociation), ces dispositions n'ont-elles pas, par leur contenu, vocation à être d'ordre public ?

logement ainsi qu'à la commission de l'égalité professionnelle, ne paraît toutefois pas être retenue pour la commission des marchés, laquelle est traitée de manière spécifique dans un « paragraphe 1 bis ».

La situation de cette commission des marchés paraît effectivement bien singulière. On ne retrouve, à son propos, aucune indication quant à la valeur normative des quatre articles qui la composent (articles L2315-44-1 à L2315-44-4). Nulle trace ici de règles d' « ordre public », de « champ de la négociation » ou de dispositions supplétives ». Ce silence de la loi quant à l'articulation entre loi et accord collectif tient au fait que le législateur, en ce domaine, renvoie plutôt au règlement intérieur du CSE pour préciser les règles applicables à cette commission. C'est à lui qu'il revient de fixer « les modalités de fonctionnement de la commission [des marchés], le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat »⁴³. Rien n'interdit cependant la conclusion d'un accord collectif afin, par exemple, de prévoir des règles plus favorables que celles prévues par l'article L2315-44-1 du Code du travail pour la mise en place de cette commission des marchés : puisque le législateur n'a pas, comme c'est le cas pour les autres commissions, qualifié expressément certaines règles de « supplétives », il convient de considérer que toutes les règles appartenant à ce « paragraphe 1 bis » consacré à la commission des marchés forment un socle dont les parties ne peuvent s'écarter que dans un sens plus favorable aux salariés. Autrement dit, dans le silence de la loi, il faut, pour la commission des marchés, se référer à la règle d'articulation énoncée à l'article L2251-1 selon laquelle « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ». Règle traditionnelle d'articulation entre la loi et l'accord collectif, ce « principe de faveur » n'a pas disparu du Code du travail et, lorsque le législateur n'a pas expressément décidé d'appliquer la nouvelle logique issue du rapport Combexelle, cette règle de portée générale doit continuer à recevoir application. Concernant les commissions du CSE, cette application est toutefois réduite au seul cas de la commission des marchés.

Quelles sont les commissions dont la mise en place est obligatoire ?

La situation de la commission des marchés est particulière. Celle-ci doit être créée dès lors que deux des trois critères suivants sont remplis : l'effectif de l'entreprise dépasse le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ; le chiffre d'affaires hors taxe ou les ressources dépassent le montant de 3 100 000 euros ; le bilan de l'entreprise (à savoir la somme des montants nets des éléments d'actif) dépasse 1 550 000 euros.

Pour les autres commissions, aucune disposition d'ordre public n'en impose la création. Au contraire même, l'article L2315-45 précise qu'un accord d'entreprise [majoritaire] « peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers ». Ce n'est qu'à défaut d'un tel accord que s'appliqueront les dispositions supplétives du Code, lesquelles prévoient la constitution, dans les entreprises d'au moins mille salariés, d'une commission économique⁴⁴ et, dans les entreprises d'au moins

⁴³ Article L2315-44-3 C. trav.

⁴⁴ Article L2315-46 C. trav.

trois cents salariés, d'une commission de la formation⁴⁵, d'une commission d'information et d'aide au logement⁴⁶ ou encore d'une commission de l'égalité professionnelle⁴⁷.

Plusieurs précisions doivent ici être apportées.

En premier lieu, les attributions des commissions auxquelles fait référence le code ne sont qu'indicatives. Il est tout à fait possible de prévoir des regroupements entre ces commissions. A titre d'illustration, concernant les attributions de la commission formation, on note que l'accord Etam regroupe les attributions de celle-ci avec les attributions de la commission égalité professionnelle⁴⁸, tandis que l'accord Air France les regroupe avec les attributions de la commission économique⁴⁹.

En deuxième lieu, la liste des commissions figurant dans le code du travail n'est nullement limitative. On trouve ainsi en pratique toutes sortes de commissions⁵⁰, telles que la « commission des réclamations individuelles ou collectives »⁵¹, la « commission « gestion des emplois et des parcours professionnels »⁵² ou encore la commission « vie du réseau »⁵³ et la commission des « conditions générales de commissionnement »⁵⁴. Dans les entreprises ayant mis en place des représentants de proximité, il est également fréquent que soit créée une « commission de liaison Représentants de proximité »⁵⁵ ou une « commission de proximité »⁵⁶. Dans un autre domaine, on note que sont aussi créées des commissions « œuvres sociales et culturelles »⁵⁷, « restaurants »⁵⁸ ou encore « sports et loisirs/ Noël »⁵⁹.

En troisième lieu, la mise en œuvre des dispositions supplétives suppose, précise le code du travail, une « absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45 »⁶⁰. Cette notion n'a pas fait l'objet de davantage de précisions de la part du législateur, mais on peut estimer qu'elle renvoie à une absence d'accord concernant

⁴⁵ Article L2315-49 C. trav.

⁴⁶ Article L2315-50 C. trav.

⁴⁷ Article L2315-56 C. trav.

⁴⁸ Accord sur l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein de l'UES ETAM, 6 avril 2018, p. 8.

⁴⁹ Accord portant mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et des représentants de proximité, Air France, 12 novembre 2018, p. 14.

⁵⁰ Outre les exemples ici cités, v. le rapport « Les réussites du dialogue social », précité, p. 79 et s.

⁵¹ Avenant n°2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical, 4 juillet 2018, p. 23

⁵² Accord Airbus, précité, p. 21.

⁵³ Accord collectif d'entreprise relatif au dialogue social au sein de Sephora SAS, 30 janvier 2019, p. 17

⁵⁴ Accord cadre relatif à la mise en place du comité social et économique, Oracle France, 13 février 2018 p. 12

⁵⁵ Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et au dialogue social au sein du GIE PMU, 11 avril 2018, p. 7.

⁵⁶ Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault S.A.S., 17 juillet 2018, p. 16.

⁵⁷ Parmi les commissions non prévues par les dispositions supplétives du Code du travail, cette commission « activités sociales et culturelles » semble être la plus fréquemment créée par accord (v. Rapport « Les réussites du dialogue social », précité, p. 76)

⁵⁸ Accord Air France, précité, p. 14.

⁵⁹ Accord GIE PMU, précité, p. 7.

⁶⁰ Articles L2315-46 ; L2315-49 ; L2315-50 ; L2315-56 C. trav.

l'existence et le fonctionnement de commissions autre que la CSSCT et la commission des marchés. Dès lors, deux solutions s'offrent aux négociateurs d'accords : soit ils souhaitent se contenter des dispositions supplétives ou, du moins, ne parviennent pas à s'entendre sur des règles différentes. Il convient alors de laisser un blanc dans la rédaction des accords ou se contenter de renvoyer aux dispositions supplétives. Soit ces négociateurs trouvent un accord pour mettre en place des commissions s'écartant des dispositions supplétives. Il convient alors de faire figurer dans l'accord toutes les règles relatives aux commissions autres que la CSSCT et la commission des marchés. A titre d'illustration, si des négociateurs souhaitent créer une « commission de proximité » en sus des commissions prévues par les dispositions supplétives du code, ils ne peuvent se contenter de fixer, dans leur accord, les règles relatives à cette commission de proximité. Leur accord ne comprenant aucune indication relative aux commissions économique, de la formation, d'information et d'aide au logement ou de l'égalité professionnelle, un juge pourrait considérer que la mise en œuvre de ces commissions n'a pas été retenue par les parties, puisque seule l'existence d'une commission de proximité figure à la rubrique « autres commissions » de l'accord.

En quatrième lieu, il convient d'articuler avec minutie les différents niveaux d'accords. L'accord de groupe Terrena renvoie ainsi aux niveaux inférieurs, à savoir l'entreprise et l'établissement, le soin de prévoir « par voie négociée, la mise en place d'une ou plusieurs autres commissions que la CSSCT et les modalités et moyens de fonctionnement ». Cependant, loin de reprendre la formulation des dispositions légales, il en inverse au contraire le sens. Là où le texte légal affirme qu'à défaut d'accord, une commission « est créée » dans l'entreprise lorsque celle-ci dépasse un certain seuil d'effectifs, cet accord de groupe énonce de son côté que « à défaut d'accord collectif, il est convenu qu'il n'est pas mis en place au sein des différents CSE au sein du Groupe, d'autres commissions que la seule CSSCT »⁶¹.

Qui peut être désigné membre d'une commission ?

Concernant la commission des marchés, l'article L2315-44-3 du Code du travail prévoit que « les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires ».

Une règle similaire est prévue pour la commission économique, mais sont alors visés tous les membres du CSE, non les seuls titulaires, et la règle légale n'a qu'une portée supplétive⁶².

Il en va différemment dans les autres commissions, puisque l'article R2315-28 affirme que, « en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité social et économique ».

En résumé, il revient donc en priorité aux négociateurs d'accords de prévoir les conditions que doit remplir une personne pour être désignée membre de ces commissions autres que la CSSCT et la commission des

⁶¹ Accord Terrena, précité, p. 28.

⁶² Article L2315-47 C. trav.

marchés. A défaut d'accord, la règle supplétive s'appliquera et, excepté pour la commission économique, l'ensemble des salariés de l'entreprise pourront alors être désignés membres de ces commissions.

En pratique, certains accords réservent aux seuls membres du CSE la possibilité d'être désignés membres d'une commission⁶³. D'autres ne prévoient une telle condition restrictive que pour certaines commissions, notamment celle en charge des questions économiques, et l'écartent pour les autres⁶⁴.

Par ailleurs, il faut noter que l'article L. 2315-45 dispose que « le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité ». Cette règle figure étrangement dans un article fixant le « champ de la négociation » des commissions autre que la CSSCT et la commission des marchés. Il aurait été plus pertinent de la classer dans les dispositions supplétives ou dans les dispositions d'ordre public. A défaut de précision, un doute subsiste quant à la possibilité d'écarter cette règle par voie conventionnelle.

Comment sont désignés les membres des commissions ?

Les dispositions légales ne prévoient pas de règles particulières pour la désignation des membres des commissions. Il est simplement prévu, pour la commission des marchés, que le règlement intérieur du CSE fixera les modalités de désignation de ses membres⁶⁵. Pour les autres commissions, ce point entre sans nul doute dans le champ de la négociation⁶⁶.

En pratique, on retrouve donc fréquemment dans les accords des règles similaires à celles prévues pour la désignation des membres de la CSSCT⁶⁷.

Qui préside les commissions ?

Comme pour la CSSCT (article L2315-39 C. trav.), une règle particulière a été prévue pour la commission économique. Celle-ci est « présidée par l'employeur ou son représentant » (article L2315-47). Une différence importante est toutefois à relever entre ces deux dispositions : tandis que la règle attribuant la présidence de la CSSCT à l'employeur est d'ordre public, celle attribuant la présidence de la commission économique à l'employeur n'est que supplétive. S'il n'est donc pas possible, par accord collectif, de confier la présidence de la CSSCT à un représentant des salariés, un tel choix est envisageable concernant la commission économique. Certains accords vont en ce sens⁶⁸. D'autres n'ont pas retenu cette option, mais ont fait le choix de créer pour les représentants des salariés un rôle particulier de « secrétaire », de

⁶³ V. ainsi accord Sephora, précité, p. 18

⁶⁴ V. ainsi accord Air France, précité, p. 15. A noter que, dans cet accord, les représentants de proximité peuvent être désignés membres de toutes les commissions.

⁶⁵ Article L2315-44-3 C. trav.

⁶⁶ D'ailleurs, pour la commission économique, une règle supplétive est prévue : à défaut d'accord, les membres de la commission doivent être désignés par le CSE ou le CSE central (article L2315-47 C. trav.).

⁶⁷ V. supra.

⁶⁸ V., à titre d'illustration, Accord Oracle, précité, p. 12 ; Accord Naval Group, précité, p. 20.

« rapporteur » ou de « coordinateur » de cette commission⁶⁹. Tout comme pour la CSSCT, il convient de fixer précisément les missions de ce nouvel acteur⁷⁰.

Pour les autres commissions, il convient de se référer à l'article R2315-28 du Code du travail. Celui-ci édicte que « sans préjudice des dispositions des articles L. 2315-39 et L. 2315-47 [attribuant la présidence de la CSSCT et de la commission économique à l'employeur], les commissions du comité sont présidées par un de ses membres ». Aucun élément ne vient fixer expressément la portée de cette règle : est-elle d'ordre public ou supplétive de la volonté des parties ? Un doute subsiste sur ce point.

En pratique, on constate cependant un certain mimétisme entre les commissions SSCT et économique d'une part, et les autres commissions d'autre part. Des accords attribuent ainsi la présidence de toutes les commissions à l'employeur⁷¹. Un tel choix peut accentuer la transformation du rôle des commissions : initialement envisagées comme des espaces au sein desquels les représentants des salariés pourraient défricher ensemble des dossiers complexes, ces commissions deviendraient davantage des lieux de discussion entre l'employeur et un petit nombre de représentants des salariés spécialisés sur certains sujets. Le risque d'une telle évolution est que les réunions plénières du CSE ne servent plus alors qu'à avaliser formellement les avis exprimés au sein de ses commissions. A rebours, on peut objecter que l'existence d'un dialogue en amont des réunions du CSE est d'autant plus nécessaire que celui-ci a des missions plus nombreuses et variées que le défunt comité d'entreprise.

Quelles sont les règles relatives au fonctionnement et aux moyens des commissions ?

Ici encore, la situation de la commission des marchés est particulière puisque l'article L2315-44-3, alinéa deux du Code du travail donne, en ce domaine, compétence au règlement intérieur pour fixer « les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat ». L'article L2315-44-4 énonce lui que la commission des marchés « établit un rapport d'activité annuel », obligation qu'il ne paraît pas possible d'écarter par accord.

Pour les autres commissions, rien n'a été prévu, ou presque⁷², par le législateur. On peut néanmoins estimer que la logique retenue pour la CSSCT trouve ici aussi application. Les règles de fonctionnement et les

⁶⁹ V. ainsi accord Air France, précité, p. 15, qui fait état, au sein de la commission « économique/ emploi/ formation » de l'existence d'un « coordinateur » et d'un « coordinateur adjoint ».

⁷⁰ A l'inverse, on note, que lorsque la présidence d'une commission est attribuée aux représentants des salariés, les accords donnent parfois un rôle particulier au « représentant de l'employeur ». Il est, par exemple, prévu que « l'ordre du jour est fixé par le président de la commission en concertation avec le représentant de la direction à la commission » (Accord Naval Group, précité, p. 15).

⁷¹ A titre d'illustration, v. Accord Framatome, précité, p. 13 ; Accord Airbus, précité, pp. 21 et 22 ; Accord Sephora, précité, p. 17. V., à l'inverse, accord Air France, précité, p. 15.

⁷² Certaines règles supplétives sont toutefois prévues concernant la commission économique. Elles fixent le nombre maximum de ses membres (article L2315-47 C. trav.) et le nombre minimal de ses réunions annuelles (article L2315-

moyens attribués aux membres des commissions peuvent être prévus par accord collectif. A défaut d'accord, ce sera le règlement intérieur du CSE qui fixera ces paramètres. Rappelons, à cet égard, que « sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales »⁷³. Pour prévoir des heures de délégation supplémentaires pour les membres des commissions, il faut donc soit que celles-ci aient été prévues par l'accord collectif conclu par l'employeur, soit que ce dernier ait voté en faveur de la clause du règlement intérieur mettant en place de telles heures.

48 C. trav.). Un décret devrait également prévoir certaines règles supplétives concernant la commission d'information et d'aide au logement (article L2315-55).

⁷³ Article L2315-24 C. trav.

Invitation

Conférence de l'AFDT Grand Est

Les défis de la mise en œuvre du droit du travail : perspectives canadiennes

24 septembre (9H00)

Dans le cadre de la rentrée du Master 2 droit social interne, européen et international, l'équipe de droit social de l'UMR DRES a le plaisir de vous inviter à la conférence :

Les défis de la mise en œuvre du droit du travail : perspectives canadiennes

Mme Gesualdi-Fecteau,

professeure à la Faculté de science politique et de droit,

Université du Québec à Montréal

Lieu : Salle de conférence // Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme –Alsace (5, allée du Général Rouvillois, Strasbourg)

Plus d'infos : <http://dres.misha.cnrs.fr/spip.php?article636>

Inscription : tiphaine.garat@unistra.fr