

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) est une association déclarée sans but lucratif (loi du 1^{er} juillet 1901), constituée sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie. Il est placé sous la tutelle des pouvoirs publics et le contrôle financier de l'État. Son conseil d'administration est composé en nombre égal de représentants du Mouvement des entreprises de France et des organisations syndicales de salariés.

L'INRS apporte son concours aux services ministériels, à la Caisse nationale de l'assurance maladie, aux Caisses régionales d'assurance maladie, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux entreprises, enfin à toute personne, employeur ou salarié, qui s'intéresse à la prévention.

L'INRS recueille, élabore et diffuse toute documentation intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : brochures, dépliants, affiches, films, renseignements bibliographiques... Il forme des techniciens de la prévention et procède en son centre de recherche de Nancy aux études permettant d'améliorer les conditions de sécurité et l'hygiène de travail.

Les publications de l'INRS sont distribuées par les Caisses régionales d'assurance maladie. Pour les obtenir, adressez-vous au service prévention de la Caisse régionale de votre circonscription, dont vous trouverez l'adresse en fin de brochure.

LES CAISSES RÉGIONALES D'ASSURANCE MALADIE

Les Caisses régionales d'assurance maladie disposent, pour diminuer les risques professionnels dans leur région, d'un service prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité.

Par les contacts fréquents que ces derniers ont avec les entreprises, ils sont à même non seulement de déceler les risques professionnels particuliers à chacune d'elles, mais également de préconiser les mesures préventives les mieux adaptées aux différents postes dangereux et d'apporter, par leurs conseils, par la diffusion de la documentation éditée par l'Institut national de recherche et de sécurité, une aide particulièrement efficace à l'action des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Claire Soudry,
Information juridique, INRS

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende d'un million de francs (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

LES GRANDES DATES DU CHSCT	4
I. LES MISSIONS DE VEILLE ET D'INVESTIGATION DU CHSCT	5
1. Le CHSCT effectue des visites systématiques	6
2. Le CHSCT veille à l'application de la réglementation par son droit de regard sur certains documents	6
3. Le CHSCT joue un rôle dans la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent	8
II. LES MISSIONS D'ÉTUDE DU CHSCT	11
1. Le CHSCT effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel	12
2. L'employeur consulte le CHSCT sur les dispositions d'hygiène et de sécurité du règlement intérieur	12
3. Le CHSCT est consulté sur d'autres documents se rattachant à sa mission	13
4. Le CHSCT veille particulièrement sur certaines catégories de salariés	15
III. DANS QUELLES ENTREPRISES CRÉER UN CHSCT ?	17
1. L'obligation de créer un CHSCT dépend de l'effectif des salariés de l'établissement	18
2. La plupart des établissements ont l'obligation de créer un CHSCT quelles que soient leurs activités	20
IV. COMMENT CRÉER UN CHSCT ?	23
1. Désignation du CHSCT	24
2. Composition	25
V. COMMENT FONCTIONNE UN CHSCT ?	29
1. L'ordre du jour et la convocation des réunions	30
2. Les réunions du CHSCT	30
3. Délibérations, résolutions, décisions et vote	31
VI. QUELS SONT LES MOYENS DU CHSCT ?	33
1. Des heures spécialement attribuées au CHSCT pour exercer ses fonctions : le crédit d'heures mensuel minimum légal	34
2. Possibilité de circuler et de se déplacer	35
3. Un droit à une formation spécifique	35
4. Les moyens juridiques du CHSCT. La personnalité morale. L'autonomie juridique	37
5. La question des moyens financiers du CHSCT et des moyens matériels	37
6. Les recours à des compétences extérieures	38
ANNEXE	41
INDEX	48

Les grandes dates du CHSCT

- 1890** Création des délégués mineurs, ancêtres des comités d'hygiène et de sécurité.
- 1926** Apparition des comités de sécurité dans les industries des métaux.
- 1928** Le Bureau international du travail propose de créer des comités de sécurité dans les entreprises.
- 1941** Création des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.
Décret du 4 août 1941 modifié par le décret du 1^{er} décembre 1942
- 1947** Les comités d'hygiène et de sécurité sont désormais obligatoires dans les établissements industriels occupant 50 salariés. Pour les autres établissements, le seuil d'obligation est fixé à 500 salariés.
Réorganisation des comités de sécurité créés en 1941 pour tenir compte de la création des comités d'entreprise et des organismes de Sécurité sociale.
Les CHS constituent une commission spéciale du comité d'entreprise. Leur rôle est consultatif.
Décret 47-1430 du 1^{er} août 1947
- 1973** La CACT, commission d'amélioration des conditions de travail, est une commission spéciale obligatoire du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés.
Loi 73-1195 du 2 décembre 1973
- 1974** Les moyens et les pouvoirs des comités d'hygiène et de sécurité sont renforcés.
Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements industriels d'au moins 50 salariés et, dans les autres établissements, de 300 salariés et plus.
Décret 74-274 du 1^{er} avril 1974
- 1976** Loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail. Outre son importance en matière de prévention, ce texte prévoit la création de CHS dans certains secteurs (BTP, mines et établissements et exploitations agricoles).
Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976
- 1979** Un décret fixe la composition du CHSCT. Celui-ci participe à la préparation des actions de formation des salariés à la sécurité et veille à ce qu'elles soient réalisées. L'employeur doit présenter un programme annuel de prévention. Le décret précise les enquêtes du CHSCT. Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour leurs aptitudes et connaissances en hygiène et sécurité.
Décret n° 79-228 du 20 mars 1979 portant règlement d'administration publique relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité
- 1982** Fusion du CHS et de la CACT en un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, CHSCT.
Les nouveaux CHSCT sont obligatoires dans tous les établissements occupant 50 salariés et plus. En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent les missions du CHSCT. La loi accorde un crédit d'heures aux membres représentant le personnel au CHSCT. Ils bénéficient d'une formation.
Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982
- 1986** Le CHSCT est consulté sur le plan d'adaptation lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides.
Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986
- 1991** Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, première transposition de la directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.
Extensions des moyens nécessaires aux missions du CHSCT, appel à l'expert. La loi renforce les moyens d'actions du CHSCT. Il a des attributions en matière d'environnement.
Dans le secteur du BTP, les CHSCT sont désormais obligatoires dans les établissements de 50 salariés et plus.
Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
- 2001** L'ordonnance 2001-175 du 22 février 2001 complète la transposition de la directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.
Les délégués du personnel des entreprises dépourvues de CHSCT sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction de nouvelles technologies et sur leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.
Par ailleurs, le droit à la formation des représentants du personnel au CHSCT est étendu aux délégués du personnel lorsqu'il n'existe pas de CHSCT dans les établissements de 50 salariés et dans ceux de moins de 50 où les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.
Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001
- 2002** Le CHSCT a également pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale du salarié. Il peut également proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, article 174

I. Les missions de veille et d'investigation du CHSCT



Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail est l'objectif essentiel du CHSCT. Pour cela, il veille notamment à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières.

Le CHSCT effectue des visites systématiques de l'établissement (chapitre 1), il contrôle l'application de la réglementation par son droit de regard sur certains documents (chapitre 2) et il joue un rôle important dans la procédure d'alerte (chapitre 3).

1.

Le CHSCT effectue des visites systématiques

LE CHSCT INSPECTE RÉGULIÈREMENT LES LOCAUX DE TRAVAIL

À intervalles réguliers, le comité visite les locaux de travail. Ces inspections ont lieu à une fréquence « *au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité* » (article L. 236-2 alinéa 3). Il y a au moins quatre visites par an. S'il s'agit d'activités à haut risque, c'est-à-dire d'activités plus dangereuses, les inspections peuvent être plus nombreuses.

On ne doit pas confondre ces inspections régulières avec les « *enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* » (article L. 236-2 alinéa 3).

Utilité des inspections régulières

Les inspections ou visites périodiques permettent au CHSCT de s'assurer de l'application des textes dans les locaux et aux postes de travail. Il s'assure que les machines, appareils et installations ont bien fait l'objet de visites techniques périodiques réglementaires. Il veille à ce que l'employeur respecte les règles de sécurité relatives aux produits chimiques dangereux afin de préserver la santé des salariés. Il relève les manquements aux règles, les signale à l'employeur et les note au compte rendu d'inspection.

Les visites périodiques permettent au CHSCT de prendre contact avec les salariés. À cette occasion, il les considère dans leur situation de travail, à leurs postes et prend note des points à discuter lors de la réunion.

Ensuite, le CHSCT peut tirer des visites des lieux de travail des informations lui permettant de susciter « *toute initiative qu'il estime utile* » à la promotion de la prévention. « *Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision* » (article L. 236-2 alinéa 4 du code du travail).

Enfin, l'ensemble des informations recueillies lors des inspections lui permet de préparer la réunion suivante et surtout d'amorcer son analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

LA DÉLÉGATION D'INSPECTION

Le code du travail exige seulement que la délégation qui mène l'inspection comprenne au moins le chef d'établissement (ou son représentant) et un représentant du personnel au CHSCT.

Les inspections appartiennent au CHSCT tout entier, c'est-à-dire à l'employeur qui préside le comité et aux délégués du personnel au CHSCT. Elles ne sont pas l'apanage des seuls délégués du personnel au comité.

Si un représentant du chef d'établissement effectue cette visite à sa place, il doit être désigné pour ce faire. Pour ce type d'inspection, le responsable du service de sécurité, lorsqu'il existe, serait la personne la plus qualifiée pour la réaliser. La deuxième personne de la délégation menant l'inspection est un représentant du personnel au CHSCT.

D'autres membres du CHSCT peuvent être présents lors de cette visite, comme le médecin du travail et le responsable du service de sécurité.

L'inspecteur du travail peut accompagner le CHSCT durant cette inspection

L'inspecteur du travail, chargé de veiller à l'application de la législation du travail, a le droit d'entrer librement dans l'entreprise et peut accompagner le CHSCT, pendant sa visite, afin de constater les infractions éventuelles.

Le CHSCT fait un compte rendu de l'inspection

Lorsqu'il visite les lieux de travail, le comité note ses observations. Il est utile qu'il en fasse un compte rendu écrit et le joigne au procès verbal de la réunion suivante. Il a intérêt à inscrire la visite des locaux à l'ordre du jour de la prochaine réunion afin de régler les problèmes. Ces notes peuvent lui servir de repères pour l'analyse des risques.

Imputation sur le crédit d'heures et paiement des inspections régulières

Les visites périodiques des locaux de travail sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Ces visites s'imputent sur le crédit d'heures dont disposent les membres du CHSCT.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-2 alinéas 3 et 4 et R. 236-10 du code du travail.
- Articles L. 236-8 et L. 434-3 du code du travail.

2.

Le CHSCT veille à l'application de la réglementation par son droit de regard sur certains documents

LE REGISTRE DES MISES EN DEMEURE

But et contenu

Ce registre a pour objet de notifier au chef d'entreprise les conclusions tirées des contrôles de l'inspection du travail. À noter que, lors des visites de l'inspecteur, les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par l'employeur et doivent pouvoir présenter à l'inspecteur leurs observations.

À l'occasion de sa visite, l'inspecteur du travail peut porter des observations ou formuler et notifier une mise en demeure à l'employeur relative à :

- ▲ des questions d'hygiène ;
- ▲ de sécurité ;
- ▲ de médecine du travail et de prévention des risques.

L'employeur informe le CHSCT des observations mentionnées sur le registre

Dès la réunion suivante, l'employeur prévient les membres du CHSCT des observations et des mises en demeure inscrites sur le registre par l'inspecteur du

travail. S'il ne fait pas cette information au cours de cette réunion, il commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT.

Accès au registre et durée de conservation

Les membres du CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, peuvent consulter le registre des observations et des mises en demeure. La loi réserve aux seuls membres du CHSCT la consultation des observations et mises en demeure, sous la forme où elles sont signifiées à l'employeur. En aucun cas, la copie de ces notifications ne doit être communiquée aux membres des autres institutions représentatives du personnel ou aux délégués syndicaux, même si elles portent sur l'hygiène et la sécurité.

Le registre des mises en demeure est constamment tenu à la disposition des inspecteurs du travail. Enfin, et à leur demande, l'employeur doit présenter le registre aux agents de prévention des CRAM lors de leurs visites. Ce registre est conservé pendant cinq ans. Il est tenu par l'employeur dans l'établissement afin d'en faciliter l'accès.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 620-4 du code du travail.
- Circulaire DRT 90/16 du 27 juillet 1990 relative aux registres et affiches obligatoires.

LES DOCUMENTS DES VÉRIFICATIONS ET CONTRÔLES TECHNIQUES

But et contenu

Ces documents contiennent les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Ces documents sont datés et doivent mentionner :

- ▲ l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ;
- ▲ l'identité de la personne qui les a effectués.

L'employeur présente ces documents au CHSCT

Les attestations, consignes, résultats et rapports des vérifications et contrôles en matière d'hygiène et de sécurité sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit la réception de ces documents par l'employeur.

Chaque membre du CHSCT peut « à tout moment » demander communication des attestations, des consignes, des résultats de vérifications et des contrôles et rapports mis à la charge de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. L'expression « à tout moment » résulte du caractère d'urgence des questions de santé ou de sécurité des salariés.

Ces documents sont présentés au CHSCT par l'employeur sous peine de délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT. Ils sont communiqués s'il y a lieu aux représentants de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

Rôle des délégués du personnel quand il n'y a pas de CHSCT

S'agissant des délégués du personnel, le droit à communication des documents techniques ne s'exerce que dans la mesure où il n'y a pas de CHSCT.

Il faut distinguer les deux situations suivantes.

- ▲ Les délégués du personnel exercent leurs attributions supplétives dans les établissements de 50 salariés non dotés de CHSCT.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de présenter les documents de contrôle aux délégués lors de la réunion mensuelle qui suit la réception. Présenter les documents de contrôle ne doit pas s'entendre comme une simple information de leur existence. Il s'agit plutôt d'une analyse détaillée, amorce d'un véritable échange. On retrouve cette distinction à propos des observations de l'inspection du travail. En effet, dans ces établissements, les délégués du personnel devront être systématiquement informés des observations et constats de l'inspecteur du travail lors de la réunion qui suit son intervention.

- ▲ Les délégués du personnel exercent leurs attributions supplétives dans les établissements de moins de 50 salariés.

L'obligation doit, dans ce cas, se limiter à les tenir informés de la réception des documents.

Possibilité de rassembler les données sur un registre unique

Les employeurs peuvent réunir certaines informations sur un registre unique. Il s'agit des attestations, consignes, résultats et rapports des vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail. La loi pose une condition : le regroupement des données doit en faciliter la conservation et la consultation.

Mais il est impossible d'inscrire les données suivantes sur le registre unique :

- ▲ les documents relatifs à la médecine du travail ;
- ▲ les fiches d'aptitude et registres prévus par les décrets relatifs à des risques particuliers ;
- ▲ le registre des consignations d'avis de danger grave et imminent pour les représentants au CHSCT.

Durée de conservation du registre

L'employeur doit conserver les documents des vérifications et contrôles des cinq dernières années. Le registre est conservé par l'employeur, dans l'établissement.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 620-6 du code du travail.
- Articles R. 236-13, R. 241-42, R. 422-3 du code du travail.
- Circulaire 90/16 du 27 juillet 1990, registres et affiches obligatoires.

Les entreprises du BTP et les registres des contrôles techniques

Les représentants de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux

publics (OPPBTB) peuvent obtenir la communication des documents de contrôle.

Celle-ci ne peut avoir lieu qu'au cours de leurs visites. Il en est de même pour les inspecteurs du travail et agents des CRAM.

TEXTES À APPLIQUER

- Décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié.

LE REGISTRE DE DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL BÉNINS

La Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) peut autoriser un employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet.

Conditions d'établissement du registre

À certaines conditions, la CRAM peut autoriser l'employeur à tenir ce registre. Il faut qu'il y ait la présence permanente d'un médecin ou d'un pharmacien ou d'un infirmier diplômé d'État ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail. Par ailleurs, un poste de secours d'urgence doit exister.

Le registre est délivré après enquête de la CRAM, mais elle en reste le propriétaire. Elle avise la caisse primaire de l'autorisation qu'elle a accordée à l'employeur.

En cas de refus de l'autorisation, la CRAM notifie sa décision motivée à l'employeur. La CRAM peut retirer son autorisation et, dans ce cas, notifie sa décision de retrait motivée à l'employeur.

Contenu du registre

Les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale y sont inscrits, dans les 48 heures.

Sont indiqués les noms de la victime, date, lieu et circonstances de l'accident, nature et siège des lésions, assortis du visa du donneur de soins. Les éléments qui doivent figurer obligatoirement sur la déclaration d'accident du travail y sont également inscrits. Enfin, la victime signe le registre en face des indications portées par l'employeur. Le médecin du travail peut consulter le registre.

À la fin de chaque année civile, l'employeur envoie le registre par lettre recommandée avec accusé de réception à la CRAM.

Accès et durée de conservation du registre

Les données sont conservées pendant cinq ans dans l'établissement. Ce registre est tenu à la disposition des membres du CHSCT.

Modèle du registre

Le modèle de registre de déclaration des accidents du travail bénins survenus au cours de l'année, référencé S 6207, est fixé par arrêté. Il est enregistré par le CERFA sous le numéro 60-3764.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 441-4 du code de la Sécurité sociale.
- Arrêté du 23 mars 1987, modèle CERFA du registre des accidents bénins.
- Circulaire n° 90/16 du 27 juillet 1990.

3.

Le CHSCT joue un rôle dans la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent

Avant 1982, le CHSCT ne pouvait intervenir qu'en alertant l'employeur, mais il n'était pas impliqué pour rechercher des solutions.

En 1982, le législateur a longuement débattu du droit d'arrêter le travail. Certains auraient voulu l'inscrire dans la loi. D'autres craignaient un transfert de responsabilité sur les délégués au CHS et appréhendaient que les salariés mettent en cause leur propre responsabilité civile et même pénale, s'ils se trompaient dans leur appréciation. Enfin, d'autres encore redoutaient une utilisation abusive du droit d'arrêter le travail.

Deux solutions ont été adoptées, d'une part aménager l'intervention du CHSCT, d'autre part aménager un droit d'alerte et de retrait accordé à chaque salarié ou groupe de salariés sans être lié à l'existence du CHSCT.

LE RÔLE DU CHSCT DANS LA PROCÉDURE D'ALERTE

Si un représentant du personnel au CHSCT constate (lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui s'est retiré d'un travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'il présentait un danger grave pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux) qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur (ou son représentant).

Dans le même temps, il consigne par écrit cet avis sur un registre spécial. Cet avis comporte :

- ▲ l'indication du poste de travail concerné ;
- ▲ la nature et la cause du danger ;
- ▲ le nom des salariés exposés ;
- ▲ la date et la signature du membre du CHSCT.

Ce registre spécial, coté, ouvert au timbre de chaque CHSCT est tenu sous la responsabilité du chef d'établissement dans son bureau, ou au bureau de la personne qu'il désigne. Il est à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. S'il y a plusieurs CHSCT, il y a un registre par comité distinct.

L'employeur doit enquêter sur-le-champ avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger. L'enquête a pour but :

- ▲ d'examiner les lieux de travail où il y a danger ;
- ▲ de prendre contact avec les salariés concernés afin d'obtenir des informations ;
- ▲ si nécessaire, de procéder aux vérifications qui s'imposent ;
- ▲ de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation s'il y a accord sur la réalité du danger.

Une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

S'il y a divergence sur la réalité du danger ou sur la manière de le faire cesser, notamment par arrêt de la machine, de l'installation ou par arrêt du travail, le CHSCT est alors réuni d'urgence et dans un délai n'excédant pas 24 heures. Par ailleurs, l'employeur doit en informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent de la CRAM qui peuvent assister à la réunion de ce CHSCT. Si l'employeur et la majorité des délégués du personnel persistent dans leur désaccord sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail. Sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, le directeur départemental du travail met en demeure le chef d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Il peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque ou ordonner la fermeture de l'atelier ou du chantier et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (articles L. 230-5, L. 231-5 et L. 263-1 du code du travail).

■ ■ ■ Le registre de la procédure d'alerte ou registre du CHSCT

Contenu

Ce registre contient l'avis du représentant du CHSCT sur l'existence d'un danger grave et imminent (voir plus loin la procédure d'alerte). Cet avis, consigné par écrit sur un registre spécial comporte :

- ▲ l'indication du ou des postes de travail concernés ;
- ▲ la nature et la cause du danger ;
- ▲ le nom du ou des salariés exposés ;
- ▲ la date et la signature du représentant du personnel au CHSCT.

Accès et durée de conservation du registre

Le registre de la procédure d'alerte est spécial, coté, ouvert au timbre de chaque CHSCT. Il est conservé sous la responsabilité du chef d'établissement, dans son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne dans l'établissement. Comme les autres documents, il faut le conserver 5 ans. Il est à la disposition du CHSCT.

TEXTES À APPLIQUER

- Article R. 236-9 du code du travail.
- Circulaire n° 90/16 du 27 juillet 1990.

LE DROIT D'ALERTE ET LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ N'APPARTENANT PAS NÉCESSAIREMENT AU CHSCT

Tout salarié dispose d'un droit d'alerte même s'il n'est pas membre du CHSCT

En effet, tout salarié peut se retirer de son poste de travail et signaler à son employeur un danger. Pour ce faire, il doit se trouver dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un « *danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Il peut aussi signaler dans le cadre de ce droit « *toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ».

La notion d'imminence s'oppose à la notion de maladie professionnelle dont l'évolution par définition est lente. Le motif raisonnable suppose une certaine analyse du risque dans une situation où la panique risque de l'emporter.

Par exemple, un salarié a un motif raisonnable d'exercer son droit de retrait en refusant de conduire un camion faisant l'objet d'une interdiction de circuler (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 5 juillet 2000).

Ce droit d'alerte est accompagné d'un droit de retrait

Ce nouveau droit était déjà énoncé dans une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) mais n'était jamais entré en vigueur dans les législations nationales. Il existait néanmoins dans la législation du Québec depuis 1979.

Le salarié qui s'est retiré bénéficie d'une certaine protection

Le salarié a le droit de se retirer de son poste de travail et l'employeur ne peut exiger qu'il reprenne son activité si le danger persiste. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent lui être appliquées. Enfin, l'employeur est présumé avoir commis une faute inexcusable si un accident a lieu alors que le salarié avait signalé le risque à son employeur.

Mais le droit de retrait est assorti de conditions

Le code du travail précise que la faculté ouverte par le droit de retrait « *doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent* » (article L. 231-8-2 du code du travail).

C'était à l'époque une disposition de « *précaution qu'il convient d'inscrire dans la loi* » avait dit le ministre Jean Auroux. Mais cet article raisonnable et de dernière précaution a déclenché des débats d'experts. En effet, le salarié en situation de danger va-t-il être à même de raisonner pour savoir si en se retirant, il provoque pour autrui ou non un nouveau danger. L'urgence, le sauve-qui-peut, préservent-ils le sens de l'analyse et en permettent-ils le temps ?

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 231-9 et R. 236-9 du code du travail.
- Articles L. 231-8, L. 231-8-1 à L. 231-8-12 et R. 231-12 et suivants du code du travail.
- Article L. 452-1 du code de la Sécurité sociale.

■ ■ ■ Le BTP en cas de danger grave et imminent

L'inspecteur du travail constate un danger grave et imminent tel que par exemple :

- ▲ défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
- ▲ défaut de dispositif contre les risques d'en-sevelissement ;
- ▲ défaut de protection pour éviter les risques de confinement ou de retrait d'amiante.

Il peut prendre toutes mesures utiles pour soustraire dans l'immédiat le salarié de la situation de danger par l'arrêt temporaire du chantier.

Quand la situation a cessé d'être grave, l'employeur avertit l'inspecteur du travail qui seul peut autoriser la reprise des travaux après avoir vérifié la situation.

Si l'employeur conteste la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, il saisit en urgence le juge des référés, c'est-à-dire le Président du Tribunal de grande instance.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 231-12 du code du travail.
- Articles R. 231-12-2 et R. 231-12-3 du code du travail.

■ ■ ■ Le contrôle du CHSCT en cas de travaux effectués par une entreprise extérieure

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice procède à la désignation d'un de ses membres pour participer, s'il l'estime nécessaire, à l'inspection commune préalable obligatoirement menée par

le chef de l'entreprise utilisatrice et le (ou les) chefs des entreprises extérieures. Un ou plusieurs membres des CHSCT des entreprises extérieures y participent si elles sont concernées par les travaux.

Les membres désignés par les CHSCT émettent un avis sur les mesures de prévention portées sur le plan de prévention écrit, s'il y en a un. Le chef de l'entreprise utilisatrice doit afficher aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice :

- ▲ les noms et lieux de travail des membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ;
- ▲ le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ;
- ▲ le lieu où est située l'infirmerie de l'entreprise utilisatrice.

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent charge, si cela est nécessaire, un ou plusieurs de ses représentants de prendre part aux inspections et réunions périodiques. Les membres des CHSCT des entreprises extérieures peuvent y prendre part si nécessaire. Ils émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan écrit de prévention, s'il y en a un.

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent effectue des inspections et enquêtes sur les lieux de travail occupés par les salariés des entreprises extérieures.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-2 alinéa 1 du code du travail.
- Articles R. 237-23 à 28 du code du travail.

II. Les missions d'étude du CHSCT



Le CHSCT est un organe spécialisé, chargé d'étude et d'instruction technique. Le comité d'entreprise est, quant à lui, compétent en matière de politique générale d'amélioration des conditions de travail.

Au cas où l'un et l'autre doivent être consultés, on consultera d'abord le CHSCT de façon à ce que son avis motivé soit transmis en temps voulu au comité d'entreprise.

Le CHSCT mène des enquêtes (chapitre 1), étudie les dispositions en matière de règlement intérieur (chapitre 2) ; il est consulté sur divers sujets par l'employeur (chapitre 3) et enfin il veille à certaines catégories de salariés (chapitre 4).

1.

Le CHSCT effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Le CHSCT doit être informé de tous les accidents par l'employeur

L'employeur doit informer le CHSCT de tous les accidents du travail. Le CHSCT peut également consulter les déclarations d'accident du travail et le registre des accidents bénins.

Le CHSCT peut mener une enquête sans que le critère de gravité ne soit exigé

Il n'est pas nécessaire qu'un accident soit grave pour que le CHSCT décide de mener une enquête.

Ceci est important car pendant longtemps le CHSCT n'était autorisé à mener des enquêtes qu'à l'occasion d'accident ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou lors d'incidents répétés pouvant avoir des conséquences graves. Il ne mène des enquêtes qu'en matière d'accident ou de maladie liés au travail.

Le but de l'enquête

Il s'agit pour le CHSCT de rassembler les informations sur les circonstances exactes de l'accident afin d'en rechercher les causes. Il doit favoriser la prévention, donc essayer d'éliminer au maximum les risques liés au travail.

L'analyse du risque professionnel faite au cours de l'enquête aboutira à des actions de prévention et de formation à la sécurité. Le CHSCT doit se prononcer sur les conclusions de l'enquête et sur ses suites. Mais ce n'est en aucun cas au CHSCT de déterminer les fautes et les responsabilités des personnes. Ceci appartient aux tribunaux et après l'intervention de l'inspecteur du travail, ou après la venue des officiers de police judiciaire.

L'enquête est menée par une délégation du CHSCT

Les enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins l'employeur, ou son représentant, et des délégués du personnel au CHSCT.

Le temps passé aux enquêtes est payé comme du temps de travail effectif

Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Le salarié membre du CHSCT ayant participé à une enquête à la suite d'accident grave doit être rémunéré avant toute contestation sur la durée de l'enquête (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 25 novembre 1997).

Les autres enquêtes, celles qui ne sont pas liées à un événement grave, sont imputées sur le crédit d'heures et évidemment payées comme du temps de travail.

La fiche de renseignement

Le CHSCT remplit une fiche de renseignements après trois situations graves :

- ▲ accident du travail grave ;
- ▲ situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- ▲ situation de risques graves ou sur des accidents répétés ayant révélé un risque grave.

La fiche de renseignements est signée par le chef d'établissement (ou son représentant) et un représentant du personnel au CHSCT. Elle est transmise à l'inspection du travail dans les quinze jours de l'enquête.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-2 alinéa 3 du code du travail.
 - Article L. 236-7 alinéa 5.
 - Article R. 236-10.
 - Arrêté du 8 août 1986 mod. 15 septembre 1988.
- On peut se procurer les imprimés CERFA n° 61.2556, n° 61.2557, n° 61.2558 auprès des directions départementales du travail. Ces imprimés concernent respectivement l'enquête du CHSCT relative à un accident du travail grave, celle relative à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave et celle relative à des situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

2.

L'employeur consulte le CHSCT sur les dispositions d'hygiène et de sécurité du règlement intérieur

Le règlement intérieur, traduction des prérogatives de l'employeur, doit prévoir des règles créatrices de droit en matière d'hygiène et de sécurité

Le règlement intérieur est un document écrit, source de droit du travail dans l'entreprise. Il fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Il fixe aussi les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Il doit également contenir des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et à l'abus d'autorité en matière sexuelle. Il indique les instructions permettant au salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le règlement intérieur prévoit également les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

Ce règlement constitue un acte réglementaire car il concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement et même les non-salariés (visiteurs, artisans...). Il est obligatoire dans tous les établissements de 20 salariés au moins.

Mais l'employeur ne peut pas y insérer toutes les dispositions qui lui semblent nécessaires à la bonne marche de l'entreprise

Certaines clauses, non prévues par la loi ou abusives, non proportionnelles au but recherché, sont illégales. Ainsi, par exemple, le refus du salarié de porter une blouse blanche pendant le travail ne peut être constitutif d'une faute que si l'obligation de porter ce vêtement est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et que cette obligation est proportionnée au but recherché. La liberté des salariés doit donc être conciliée avec les impératifs de l'entreprise (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 18 février 1998).

Par ailleurs, le contenu du règlement intérieur est limitativement énuméré par la loi. En effet, seules les matières limitativement énumérées à l'article L. 122-34 du code du travail peuvent figurer dans le règlement intérieur.

Notes de service, instructions et directives

Ces textes émanant de l'employeur, s'ils sont édictés comme des prescriptions générales et permanentes en matière d'hygiène et de sécurité dans l'établissement, font partie du règlement intérieur. Ainsi, par exemple, si l'employeur demande aux caissières de nettoyer leurs caisses et de balayer les allées d'entrée, l'instruction écrite de le faire est une adjonction au règlement intérieur (Cour de cassation, Chambre Criminelle, arrêt du 26 juin 1990).

Le règlement intérieur doit être préalablement soumis au CHSCT pour les matières qui le concerne

Le CHSCT donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

L'employeur doit donc demander l'avis du CHSCT sur la rédaction du règlement intérieur, ou plus exactement sur la partie de celui-ci relevant de sa compétence.

Il doit également soumettre à l'avis du CHSCT les notes de service et directives de l'employeur, assimilées au règlement intérieur et rédigées en matière d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur est soumis au contrôle de l'inspection du travail

L'inspecteur du travail peut faire retirer ou modifier les dispositions contraires aux lois et règlements. Il peut également exiger le retrait de dispositions du règlement intérieur qui lui semblent contraires aux dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'établissement. Sa décision motivée est notifiée à l'employeur. Elle est communiquée pour information aux membres du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux de travail

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable et facilement accessible dans les lieux où le travail est effectué et dans les locaux où se fait l'embauche.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 122-33 à L. 122-39-1 et R. 122-12 à R. 122-15 du code du travail.
- Article L. 230-3 du code du travail.
- Article L. 122-36 du code du travail.

3.

Le CHSCT est consulté sur d'autres documents se rattachant à sa mission

LE RAPPORT ET LE PROGRAMME ANNUELS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur doit présenter au moins une fois par an au CHSCT :

- ▲ un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'établissement et précisant les actions menées, en cette matière, au cours de l'année écoulée dans l'établissement. Le rapport annuel doit également traiter du travail de nuit (article L. 213-5 du code du travail). L'arrêté du 12 décembre 1985 précise les informations qui doivent figurer obligatoirement dans ce rapport, principaux indicateurs, faits saillants, moyens d'actions, etc. L'arrêté du 8 août 1986 modifié détermine la nature des renseignements que le CHSCT doit fournir à l'administration ;
- ▲ un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, pour l'année suivante.

L'employeur établit le programme à partir de l'analyse des risques élaborée par le CHSCT et des informations figurant au bilan social. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures qu'il devra prendre au cours de l'année suivante. Il doit également préciser pour chaque mesure, ses conditions de réalisation et une estimation de son coût.

Le CHSCT donne son avis sur le rapport et sur le programme annuels

Le CHSCT peut proposer des priorités et l'adoption de mesures supplémentaires. Son avis est transmis au comité d'entreprise. L'avis du comité est transmis à l'inspecteur du travail. Si les mesures prévues n'ont pas été prises ou réalisées au cours de l'année, l'employeur doit énoncer les motifs de leur inexécution.

Le procès verbal de la réunion du CHSCT pendant laquelle le rapport et le programme annuels ont été discutés est joint à toute demande de l'employeur pour obtenir des marchés publics, des subventions ou des avantages fiscaux.

Le rapport et le programme doivent être conservés dans l'établissement

Ils sont tenus à la disposition :

- ▲ de l'inspecteur du travail ;
- ▲ du médecin du travail et du médecin inspecteur du travail ;
- ▲ des agents des services prévention des CRAM.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-4 et L. 236-2 alinéa 2 du code du travail.
- Article L. 213-5 du code du travail, loi n° 2001 - 397 du 9 mai 2001.
- Article R. 236-10 du code du travail.
- Arrêté du 12 décembre 1985 précisant les informations devant figurer au rapport annuel.

■ ■ ■ Les entreprises du BTP

Depuis 1992, les entreprises du BTP sont également obligées de constituer un CHSCT dans tout établissement employant habituellement 50 salariés. Par conséquent, l'employeur de ces établissements doit présenter chaque année le rapport annuel et le programme pour l'année suivante au CHSCT et requérir son avis.

LE « DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES »

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. C'est à partir de cette analyse effectuée par le CHSCT que l'employeur prépare le programme annuel de prévention. Par ailleurs, l'article R. 230-1 du code du travail oblige l'employeur à transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques.

Ce « *document unique* » est actualisé s'il y a une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Le CHSCT est consulté avant la prise de décision.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 230-2 et L. 236-2 du code du travail.
- Article R. 230-1 du code du travail et circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002.

LES DÉCISIONS D'AMÉNAGEMENT IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

S'il y a décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment s'il y a un projet de transformation importante des postes de travail résultant :

- ▲ de la modification de l'outillage ;
- ▲ d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- ▲ de modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail, le CHSCT doit être consulté avant toute décision (voir partie VI, chapitre 4).

LES PROJETS D'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Le CHSCT est consulté sur les projets d'introduction de nouvelles technologies, notamment en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des salariés. Le comité d'entreprise en est informé et est consulté sur le plan d'adaptation et sur sa mise en œuvre. Le CHSCT suit ce plan et les documents sont envoyés au comité d'entreprise et au CHSCT pour consultation.

La loi ne définit pas le mot « *important* », l'importance s'apprécie en fonction des modifications que le projet apporte à l'organisation de l'entreprise et à la marche

générale de l'entreprise et de ses conséquences sur l'emploi, etc.

Ces nouvelles technologies doivent avoir des répercussions importantes sur certaines catégories de personnel (voir partie VI, chapitre 4).

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 230-2 du code du travail.
- Articles L. 236-2 et L. 432-1 du code du travail.

LES QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT

Dans les établissements ayant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation, l'employeur demande au CHSCT de donner son avis sur les demandes d'autorisation et sur les documents (avant leur envoi) destinés aux autorités administratives chargées de la protection de l'environnement. Lorsqu'un établissement expose les salariés à des nuisances, le CHSCT peut demander à entendre l'employeur voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières et il est informé des suites.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-2 alinéa 9 du code du travail.
- Articles R. 236-8 et R. 236-10-1 du code du travail.
- Loi n° 76-663 du 19 juillet 1976, installations classées pour la protection de l'environnement, article 3, installations soumises à autorisation.

LA LUTTE ANTI-TABAC

La loi Evin et son décret d'application posent le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux de travail.

Protection des non-fumeurs dans les locaux « clos et couverts » affectés à l'ensemble des salariés

Il s'agit ici des locaux d'accueil, des salles de réunion ou de formation, des locaux de restauration, etc. Des mesures de protection des non-fumeurs doivent être prises contre la gêne due à la fumée de tabac dans le local de restauration et/ou de repos.

Le CHSCT est consulté sur :

- ▲ la décision éventuelle de créer des espaces fumeurs dans ces locaux collectifs ;
- ▲ le plan d'aménagement de ces espaces.

Cette consultation est renouvelée tous les deux ans.

Protection des non-fumeurs dans les locaux collectifs de travail

Il s'agit des locaux autres que les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés. Ce sont les locaux de travail proprement dits, bureaux, etc. (il n'est pas interdit de fumer dans les locaux individuels).

Le CHSCT est consulté sur le plan d'organisation ou d'aménagement des locaux destinés à protéger les non-fumeurs.

Cette consultation est renouvelée tous les deux ans. Ce plan est actualisé, en tant que de besoin, tous les deux ans.

TEXTES À APPLIQUER

- Loi 76-616 du 9 juillet 1976 modifiée par la loi 91-32 du 10 janvier 1991, relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, dite loi Evin et décret 92-478 du 29 mai 1992.

LES SUITES DONNÉES AUX VŒUX ET AVIS DES GROUPES D'EXPRESSION

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Il s'exerce dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. En pratique, il donne lieu à une réunion sur les lieux de travail et le temps consacré à l'expression est payé comme du temps de travail. Ce sont des groupes d'expression d'atelier ou d'un bureau ou d'un service.

Le CHSCT est pour les groupes d'expression un organe chargé de réfléchir, d'analyser les risques et de faire des propositions. Par ailleurs, les groupes d'expression peuvent apporter au CHSCT des informations pour mener son analyse des risques et des conditions de travail.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 461-1 à L. 461-5 du code du travail.
- Articles L. 462-1 à L. 462-4 du code du travail.

4.

Le CHSCT veille particulièrement sur certaines catégories de salariés

LE CHSCT ET LA SITUATION DES FEMMES SALARIÉES

Le CHSCT est chargé de répondre aux problèmes liés à la maternité. Ces problèmes peuvent se poser durant ou non la maternité. Il surveille les conditions de travail des femmes enceintes et s'efforce de trouver des solutions leur permettant d'exercer leur travail en tenant compte de leur état de grossesse.

À cet égard, le médecin du travail joue un rôle important dans l'information du CHSCT. En effet, les informations du médecin seront susceptibles d'être prises en considération pour l'aménagement du poste et des conditions de travail.

Le bilan et le programme annuel de prévention des risques professionnels peuvent aussi envisager ces questions, notamment dans les entreprises où la main d'œuvre féminine prédomine.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il doit s'assurer que les prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières sont appliquées. Il veille particulièrement à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-2 du code du travail.
- Article L. 133-1 du code de la Sécurité sociale.
- Article L. 241-10-1 du code du travail.
- Article L. 122-25-1-2 du code du travail (ordonnance 2001).

LE CHSCT ET LES HANDICAPÉS, INVALIDES ET ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

L'emploi et le reclassement des handicapés, élément de la politique de l'emploi, font l'objet de concertation notamment avec les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et d'organismes spécialisés.

Le CHSCT doit être consulté sur le reclassement des handicapés

L'employeur doit consulter le CHSCT, le médecin du travail et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les emplois qui sont réservés aux handicapés.

L'employeur doit le consulter sur les mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civils ou de guerre, des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

L'avis du CHSCT est joint aux demandes d'aides financières

L'avis du CHSCT est joint aux demandes d'aide financière pour aménager les postes de travail ou pour compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Une aide financière de l'État peut être accordée aux établissements occupant au moins 20 salariés pour faciliter la mise ou la remise au travail des handicapés en milieu ordinaire de production. Cette aide peut concerner l'adaptation des machines, l'aménagement des postes de travail et des accès, l'équipement individuel nécessaire aux handicapés et une compensation pour les charges supplémentaires d'encadrement.

Cette aide est accordée sous certaines conditions

La demande est adressée au préfet du département où est situé l'établissement, accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif (ou la justification des dépenses s'il s'agit de compenser un supplément d'encadrement) ainsi que l'avis du CHSCT.

Ré-entraînement au travail

Tout établissement, tout groupe d'établissement appartenant à la même branche d'activité professionnelle, employant plus de 5 000 salariés, doit assurer, après avis médical, l'entraînement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement ou du groupe des établissements.

Le médecin du travail et le CHSCT sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles en cause.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 323-9 et suivants du code du travail.
- Articles R. 323-32 et suivants du code du travail.
- Articles R. 323-117 à 119 du code du travail.

III. Dans quelles entreprises créer un CHSCT ?



Les employeurs doivent constituer un CHSCT dès que l'effectif de leur établissement atteint cinquante salariés (chapitre 1). La plupart des secteurs d'activités sont concernés (chapitre 2).

1.

L'obligation de créer un CHSCT dépend de l'effectif des salariés de l'établissement

CRÉATION OBLIGATOIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS AU MOINS

Calcul de l'effectif

Le seuil de création d'un CHSCT est de 50 salariés au moins. Ce seuil doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Pour calculer l'effectif, sont pris en compte :

- ▲ les salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- ▲ les salariés à domicile ;
- ▲ les handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile.

Sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze derniers mois :

- ▲ les salariés sous contrat à durée déterminée ;
- ▲ les salariés sous contrat de travail intermittent ;
- ▲ les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires.

Ces salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, temporaires et mis à disposition de l'entreprise, ne rentrent pas dans l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Le cas des salariés à temps partiel

Le temps partiel est un horaire réduit d'au moins un cinquième par rapport à l'horaire de l'entreprise. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat, comptent pour un effectif calculé ainsi : somme totale des heures inscrites dans le contrat de travail rapportée à la durée légale ou conventionnelle du travail.

N'entrent pas dans l'effectif

La plupart des contrats pris dans le cadre de la politique de l'emploi (contrats emploi-adaptation, de qualification, etc.) et les apprentis n'entrent pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

S'ils ne rentrent pas dans l'effectif, la jurisprudence a admis qu'ils pouvaient être électeurs (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 8 avril 1992).

Le cas des salariés détachés

Les salariés détachés ne sont pas pris en compte dans l'effectif de cet établissement mais dans celui de l'établissement d'où ils sont détachés.

Diminution de l'effectif

Quand l'établissement n'atteint plus le seuil de 50 salariés d'une manière durable, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'établissement n'est plus assujéti à l'obligation d'avoir un CHSCT. Les textes sont silencieux sur la disparition du CHSCT existant. La circulaire du 25 mars 1993 conseille de laisser l'institution terminer son mandat au cas où la diminution d'effectif interviendrait avant la fin de celui-ci.

S'il n'y a pas de CHSCT dans ces établissements

C'est-à-dire s'il y a carence de candidature, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions, les mêmes moyens (ils cumulent leur crédit d'heures de délégué du personnel et leur crédit d'heures de membre supplétif du CHSCT) et ont les mêmes obligations que les membres des CHSCT. Ils se réunissent comme délégués du personnel et ils se réunissent à nouveau comme CHSCT. Pendant la période où il n'y a pas de CHSCT, le nombre des délégués du personnel est modifié dans les conditions suivantes :

- ▲ de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants,
 - ▲ de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants,
 - ▲ de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants,
 - ▲ de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants,
 - ▲ de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants,
 - ▲ de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.
- (...) (article R. 423-1-1 du code du travail).

ÉTABLISSEMENT DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La mise en place d'un CHSCT n'est pas obligatoire. Plusieurs hypothèses peuvent se présenter.

Absence de CHSCT

Dans ce cas, les missions dévolues au CHSCT sont confiées aux délégués du personnel, qui les exercent dans le cadre des moyens que la loi prévoit pour eux en tant que délégués du personnel.

Ils ne disposent donc pas des moyens accordés aux membres représentants du personnel au CHSCT, mais ils sont soumis aux mêmes obligations. Par conséquent le crédit d'heures est celui dont ils disposent en tant que délégués du personnel. Ce cas de figure s'entend s'il existe des délégués du personnel et si l'effectif de l'établissement est de 11 salariés au moins (seuil de création des délégués du personnel dans les établissements).

Création exceptionnelle d'un CHSCT imposée par l'administration

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés, si la mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Avant de prendre une telle décision, qui doit rester exceptionnelle, l'inspecteur du travail demandera l'avis des différents partenaires de l'établissement. Cette décision est motivée par des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement en matière de conditions de travail et de risques professionnels. L'employeur peut contester la décision de l'inspecteur du travail auprès du directeur régional du travail et de l'emploi avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'inspection du travail, et au plus tard dans les 15 jours qui suivent la mise en demeure. Le fait de réclamer suspend la décision de l'inspection du travail. L'administration décide dans le délai fixé par voie réglementaire de 21 jours. Le directeur régional du travail dispose de 3 semaines renouvelables une fois pour se prononcer, son silence vaut acceptation de la réclamation. Sa décision peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique et contentieux dans les conditions habituelles du droit admi-

nistratif. Si le directeur régional du travail refuse la réclamation, il doit donner les motifs de son refus.

ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS ET PLUS CHSCT MULTIPLES

Dans les établissements occupant habituellement 50 salariés et plus, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT distincts à mettre en place, compte tenu de la nature, de la fréquence, de la gravité du risque, de l'implantation des locaux, du nombre de salariés occupés dans ces locaux et de l'organisation des travaux. Il s'agit d'adapter le CHSCT aux spécificités de l'établissement, en identifiant les risques communs aux travailleurs et en les réunissant dans des CHSCT distincts.

La création de plusieurs CHSCT peut, selon la répartition des salariés entre les unités de production, aboutir à ce que le nombre total de représentants du personnel au CHSCT à désigner pour les comités dans leur totalité soit supérieur à celui qui aurait correspondu à un CHSCT unique.

Le comité d'entreprise établit, s'il y a lieu, les mesures qui doivent assurer la coordination de l'action des différents CHSCT (réunions communes ou création d'une commission de coordination des membres des différents comités). La loi ne crée pas une structure analogue à celle du comité central d'entreprise. En effet, chaque CHSCT conserve son autonomie.

En cas de désaccord entre le comité d'entreprise et l'employeur, l'inspecteur du travail fixe le nombre de CHSCT et les mesures de coordination. Sa décision est susceptible d'un recours devant le directeur régional du travail dans le délai de 15 jours au plus tard de la notification de la décision, dans les mêmes conditions que celles relatives aux établissements de moins de 50 salariés.

PETITES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS : UN REGROUPEMENT INTERENTREPRISES EST POSSIBLE – CHSCT INTERENTREPRISES

Les entreprises – et non les établissements – de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel pour mettre en place un CHSCT. Cette solution concerne les petites entreprises, juridiquement distinctes, mais dont les activités sont très proches. Afin de trouver des mesures de prévention communes, la loi permet à ces entreprises de se regrouper par un accord volontaire pour constituer un CHSCT commun. Les chefs des entreprises concernées concluent un accord interentreprises pour ce faire.

Dans ce cas, le collège qui va désigner les membres du CHSCT interentreprises est composé de l'ensemble des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise titulaires des entreprises parties à l'accord sauf si ce collège en dispose autrement.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-1, L. 236-6 et R. 236-4 du code du travail.
- Article L. 231-5-1 du code du travail.
- Article R. 423-1-1 du code du travail.
- Circulaire 93-15 du 25 mars 1993.

■ ■ ■ Établissements et entreprises du BTP

Établissements de 50 salariés et plus

Tous les établissements du bâtiment et des travaux publics relèvent du droit commun des CHSCT. En effet, depuis 1992, les établissements du BTP occupant 50 salariés et plus sont obligés, comme les autres établissements, de créer un CHSCT. Cela ne les dispense pas d'adhérer à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP). Cette obligation est maintenue par la loi.

S'il n'y a pas de CHSCT

S'il n'y a pas de candidature pour être délégué du personnel au CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui, en plus de leurs propres missions, vont assumer les objectifs d'un CHSCT défaillant. Ils ont des obligations identiques à celles des CHSCT.

Entreprises de 50 salariés et plus, création d'un CHSCT par l'administration en raison du danger de l'activité

La création d'un CHSCT dans ces entreprises peut être imposée par l'administration, notamment par le directeur régional du travail (et non par l'inspection du travail, comme cela peut avoir lieu dans les autres établissements de moins de 50 salariés).

Si dans ces entreprises il n'y a pas d'établissement qui ne soit obligé de créer un CHSCT, cette décision sera également prise par le directeur régional du travail qui pourra l'imposer sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise. Cette procédure spéciale n'est possible à condition que l'activité présente un danger particulier. Cependant ces entreprises sont malgré tout dans l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail, l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP).

Petites entreprises de moins de 50 salariés du BTP

Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'il y en a, ont les mêmes objectifs que les membres du CHSCT. S'il y a des délégués du personnel (et le seuil est de 11 salariés par établissement), ils exercent ces attributions dans le cadre de leurs propres moyens.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-1 du code du travail.
- Articles R. 238-24 et R. 238-26 du code du travail.

2.

La plupart des établissements (de 50 salariés au moins) ont l'obligation de créer un CHSCT quelles que soient leurs activités

L'ÉTABLISSEMENT EST UN SITE DE PRODUCTION DOTÉ D'UNE AUTONOMIE SUFFISANTE

Site de production

Le code du travail ne définit pas ce qu'est l'établissement. Il est le cadre géographique de l'élection des représentants du personnel afin qu'ils soient aussi proches que possible de leurs mandants. En ce qui concerne le CHSCT, l'établissement correspond à une unité technique de production, plus simplement à un site de production. Une entreprise peut comporter un ou plusieurs établissements et donc un ou plusieurs CHSCT.

En effet, il est nécessaire que le CHSCT soit établi au plus près des locaux et des postes de travail des salariés afin d'intervenir de façon rapide et efficace au moment des enquêtes, ou lors de l'exercice du droit d'alerte, par exemple.

Le critère d'unité géographique de la proximité des membres du CHSCT est donc important pour la définition de l'établissement, au sens du CHSCT.

La création du CHSCT aura lieu au niveau d'un établissement constituant un site de production mais doté également d'une autonomie suffisante.

Site doté d'une autonomie suffisante

Chaque établissement correspond à une unité de travail stable et géographiquement distincte, dirigée par un représentant de la direction. Celui-ci est en même temps le président du CHSCT, il doit donc avoir des compétences techniques et financières suffisantes pour donner au CHSCT les informations et les moyens dont ce dernier a besoin. Le président du CHSCT doit donc être suffisamment autonome par rapport au directeur de l'entreprise elle-même.

À noter que l'employeur ne détermine pas unilatéralement la notion d'établissement qui peut aussi résulter d'un accord avec les organisations syndicales.

En l'absence de syndicat, la notion d'établissement pour le CHSCT résulte de toutes façons de l'accord du collège désignatif et, le cas échéant, d'une décision de justice rendue par le juge d'instance.

Par ailleurs, les frontières de l'établissement sont définies selon le but de l'institution. Il peut donc y avoir des différences entre le nombre et la définition des établissements distincts pour les délégués du personnel, pour le comité d'établissement, et aussi pour le CHSCT. Une gestion autonome en particulier sur les plans financier, comptable et commercial constitue un critère essentiel (Conseil d'État, arrêt du 17 décembre 1999).

LA PLUPART DES ENTREPRISES SONT OBLIGÉES DE CONSTITUER UN CHSCT

Quelles que soient les activités de l'établissement

Les chefs d'établissements, quelle que soit la nature de leurs activités, industrielles, commerciales ou agricoles, doivent créer un CHSCT. En effet, sont visés les établissements suivants :

- ▲ les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur ;
- ▲ les offices publics ou ministériels ;
- ▲ les professions libérales ;
- ▲ les sociétés civiles ;
- ▲ les syndicats professionnels ;
- ▲ les associations et groupements de quelque nature que ce soit ;
- ▲ les établissements de soins privés.

Les établissements sanitaires et sociaux

Ils doivent créer un CHS mais dans les conditions particulières définies aux articles R. 236-23 à R. 236-29 du code du travail. Sont visés :

- ▲ les établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers ;
- ▲ les hospices publics ;
- ▲ les maisons de retraite publiques sauf celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de la ville de Paris ;
- ▲ les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
- ▲ les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
- ▲ les centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ou à caractère public, cités dans le code de la famille ;
- ▲ les centres d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Les CHS propres à ces établissements ne sont pas traités dans cette brochure.

Certaines catégories sont exclues du droit commun des CHSCT

Sont exclues de l'obligation, parce qu'elles ne relèvent pas du livre II, titre III, du code du travail.

- ▲ Les mines et carrières et leurs dépendances sont exclues de l'obligation de CHSCT. Ces entreprises connaissent depuis longtemps les délégués mineurs dont la mission est de visiter les installations pour surveiller les conditions de sécurité et d'hygiène et enquêter en cas d'accident. Un CHSCT peut néanmoins être créé pour compléter l'action des délégués mineurs.
- ▲ Les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air, dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire. Mais le code du travail prévoit la possibilité d'étendre à ces activités les dispositions relatives aux CHSCT. Des décrets sont intervenus

pour déterminer les conditions d'application du droit commun aux entreprises de transports.

▲ La fonction publique : les administrations et établissements publics de l'État et des collectivités territoriales ont une institution propre, instituée par décret. À l'instar de ces administrations, La Poste et France Télécom sont également pourvus d'institutions propres.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-1 et circulaire 93/15 du 25 mars 1993.
- Articles L. 231-1 et L. 231-1-1 du code du travail.

■ ■ ■ Décrets rendant applicables les textes CHSCT de droit commun à d'autres secteurs :

Entreprises de transport
Société nationale des chemins de fer français
Décret 60-72 du 15 janvier 1960

Entreprises de transports privés
Décret 62-120 du 27 janvier 1962

Entreprises de transports et de travail aérien
Décret 62-197 du 19 février 1962

Entreprises de transports publics par route
Décret 81-208 du 3 mars 1981

Exploitations des mines et carrières
Décret 87-113 du 17 février 1987, articles R. 711-9 à 711-13 du code du travail
Article R. 711-16, droit de retrait du salarié dans les exploitations de mines et de carrières,
Article R. 711-8 délégué mineur ou membre de la délégation du personnel au CHSCT, danger grave et imminent

État et collectivités locales
Décrets 82-453 du 28 mai 1982 et 85-603 du 10 juin 1985

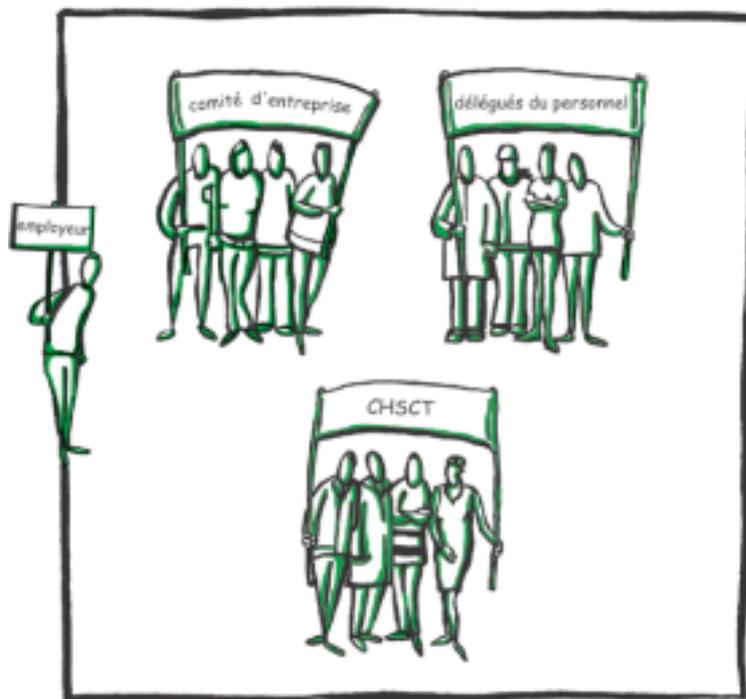
La Poste et France Télécom
Décret 97-451 du 6 mai 1997

Lycées techniques ou professionnels
Article L. 231-2-2 du code du travail, commissions d'hygiène et de sécurité des conditions de travail

Les décrets d'application sont les suivants :
Décret 91-1194 du 27 novembre 1991
Décret 93-605 du 27 mars 1993, secteur agricole

Cette énumération n'est pas exhaustive, la plupart des éditions de code du travail les cite intégralement.

IV. Comment créer un CHSCT ?



L'employeur doit réunir le collège désignatif afin que celui-ci désigne les membres du CHSCT.

L'employeur doit réunir un collège spécial composé des élus et dont le seul objectif est de désigner les membres représentants du personnel au CHSCT (chapitre 1). Il préside le CHSCT composé de la délégation du personnel ayant voix délibérative et de personnes qualifiées ayant voix consultative (chapitre 2).

1.

Désignation du CHSCT

Les membres représentants au CHSCT sont désignés par les élus des institutions représentatives du personnel de l'établissement, le collège désignatif.

L'EMPLOYEUR DOIT RÉUNIR LE COLLÈGE DÉSIGNATIF

L'employeur doit réunir les élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel pour constituer le collège qui va désigner les membres représentants du personnel au CHSCT. L'élection des membres du CHSCT est donc une élection au second degré.

Sous peine de délit d'entrave

Si l'employeur ne convoque pas cette réunion du collège désignatif, il est susceptible de poursuite pour délit d'entrave à la constitution du comité. En effet, c'est à l'employeur de constituer les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. L'employeur doit convoquer nominativement et par écrit l'ensemble des élus appartenant au collège désignatif. Une annonce du chef d'établissement lors d'une réunion du comité d'entreprise ne suffit pas.

L'employeur doit également convoquer les suppléants

Les membres suppléants sont également convoqués mais ne prennent pas part à la désignation, sauf empêchement de leur titulaire (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 19 novembre 1986). Mais cette convocation des suppléants par l'employeur constitue une formalité substantielle susceptible de rendre nulle la désignation (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 17 mars 1998).

LE COLLÈGE DÉSIGNATIF EST UN COLLÈGE PARTICULIER ET UNIQUE

Le collège désignatif est d'après la loi un collège particulier, en ce sens qu'il n'existe qu'à un moment et dans le but de désigner seulement la délégation du personnel au CHSCT. L'article L. 236-5 du code du travail a institué un collège spécial unique en ce sens qu'il ne peut pas être divisé en deux collèges, un collège représentant les cadres et un collège représentant les non cadres (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 10 décembre 1987). Seuls les membres des comités d'entreprise et délégués du personnel travaillant dans le secteur d'activité correspondant au CHSCT peuvent participer à la désignation du collège désignatif. Cependant, un accord unanime du collège désignatif peut prévoir que le collège désignatif désigne les membres du CHSCT par deux scrutins séparés, un scrutin pour le personnel de maîtrise et cadre et un scrutin pour le personnel non cadre (Cour de cassation, Chambre sociale 17 octobre 1989, 17 juillet 1996 et 26 janvier 1999).

LE COLLÈGE DES ÉLUS FIXE LUI-MÊME LES MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Le collège désignatif doit arrêter lui-même le mode de scrutin pour désigner la délégation du personnel au CHSCT. L'employeur ne peut fixer lui-même un délai limite au dépôt de candidature. Il ne doit pas non plus s'immiscer dans la désignation. Par ailleurs, un accord collectif ne peut pas prévoir une nomination par les syndicats représentatifs.

Si l'un des élus cumule deux mandats, au comité d'entreprise et en tant que délégué du personnel, il n'a pas deux voix pour autant, il doit choisir.

Une circulaire du 25 mars 1993 indique que l'employeur ne peut assister au vote (des membres du CHSCT) que si sa présence est acceptée par un accord unanime du collège électoral. Mais, la cour de Cassation estime que la présence de représentants de l'employeur lors de la réunion du collège électoral n'est pas en soi de nature à entacher le scrutin d'irrégularité, pour autant que ceux-ci ne violent pas leur obligation de neutralité et n'influent pas sur les résultats du scrutin (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 17 mars 1998). La présence de l'employeur (ou de son représentant) lors de la désignation des représentants du personnel au CHSCT est possible à condition qu'il reste neutre.

Mode de scrutin

Le collège désignatif fixe lui-même et de façon unanime le mode de scrutin qu'il adopte. Sinon il adopte le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour comme pour les élections des autres institutions représentatives du personnel (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 24 juin 1998). Toute candidature individuelle est considérée comme une liste. Le panachage des listes est impossible (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 13 juillet 1993).

Raison d'un scrutin à un seul tour

C'est parce qu'il n'existe pas de monopole de présentation des candidats par les organisations syndicales. Cela n'existe que pour les élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

La désignation par consensus est préférable

Compte tenu des objectifs du CHSCT et de l'aspect technique des travaux de cet organisme, il vaudrait mieux que le collège désignatif procède par consensus à la désignation des représentants du personnel au CHSCT. D'autant plus que les critères de désignation à privilégier sont la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise, acquise notamment par une certaine ancienneté, ainsi que l'aptitude à l'étude et à l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Défaut de consensus

S'il n'y a pas d'accord unanime des membres du collège désignatif, la circulaire de 1993 conseille de recourir à un vote. En l'absence d'organisation du mode de scrutin par le code, on peut retenir les personnes qui auront réuni le plus de voix sur leur nom.

PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION DU COLLÈGE DÉSIGNATIF

L'employeur transmet le procès verbal de la réunion du collège désignatif à l'inspecteur du travail.

ABSENCE DE COMITÉ D'ENTREPRISE OU DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

S'il n'y a qu'une seule institution représentative du personnel, le collège désignatif est constitué par les membres de cette institution. Dans le cas d'un établissement de plus de 50 salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci doivent essayer de désigner des représentants du personnel au CHSCT. S'ils n'y parviennent pas, ils assumeront les objectifs du CHSCT.

Absence totale d'institution représentative du personnel

Dans ce cas, la mise en place d'un CHSCT est impossible.

QUI PEUT ÊTRE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL AU CHSCT ?

La capacité électorale n'est pas nécessaire. Le code du travail ne fixe pas de condition de capacité électorale. Par ailleurs, il n'y a pas de critère de désignation. Il s'agit de privilégier la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise, l'aptitude à l'étude et à l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

En cas de partage des voix entre les candidats, on applique les principes généraux du droit électoral selon lesquels l'élection est acquise au plus âgé d'entre eux.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-5 alinéa 1 et R. 236-5 alinéa 2 du code du travail.
- Article L. 263-2-2 du code du travail.
- Articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail.

2.

Composition

Le CHSCT est présidé par l'employeur ou son représentant. Il est composé d'une délégation du personnel ayant voix délibérative et de personnes qualifiées assistant aux réunions avec voix consultative. Le secrétariat est assuré par un des membres représentant du personnel, le secrétaire du CHSCT.

L'EMPLOYEUR OU SON REPRÉSENTANT PRÉSIDE LE CHSCT

S'il n'y a qu'un seul établissement, le président du CHSCT est le gérant ou le président du conseil d'administration

de l'entreprise ou la personne qu'il désigne pour le représenter.

S'il y a plusieurs établissements dans l'entreprise, les présidents des CHSCT sont désignés par le gérant de l'entreprise ou le président du Conseil d'administration d'une société.

Le représentant du chef d'établissement peut présider le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. Ce sera, par exemple, le directeur des ressources humaines parce qu'il dispose de pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider de mesures en matière d'hygiène et de sécurité. L'agent de sécurité pourrait aussi présider le CHSCT, mais sa place est plutôt parmi les membres qualifiés ayant voix consultative.

L'employeur donne à celui qui le représente en tant que président du comité un mandat pour agir en son nom et en ses lieux et place. Il s'agit d'une simple désignation par laquelle l'employeur choisira la personne chargée de présider le CHSCT à sa place. Ce représentant du chef d'établissement n'a pas besoin d'une délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité, il lui suffit d'être mandaté par l'employeur pour présider le CHSCT.

Une délégation de pouvoir opérerait un transfert de pouvoir du chef d'établissement vers son représentant, cela n'a pas lieu d'être. L'employeur lui confie seulement la mission de présider le CHSCT.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

Les représentants du personnel forment la délégation du personnel au CHSCT. Elle comprend les membres représentants du personnel désignés par un collège constitué des élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

Composition de la délégation du personnel

La composition de la délégation du personnel est la suivante :

Effectif de l'établissement	Représentants non cadre	Représentants cadre ou maîtrise	Total représentants des salariés
de 50 à 199	2	1	3
de 200 à 499	3	1	4
de 500 à 1499	4	2	6
à partir de 1500	6	3	9

Le cas des salariés intérimaires

À titre de rappel, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, les salariés temporaires au prorata de leur présence dans l'effectif de l'entreprise au cours des douze mois précédents.

Les intérimaires sont donc pris en compte dans l'effectif de l'entreprise qui les emploie pour déterminer le nombre de représentants au CHSCT.

Notion de maîtrise ou de cadre dans le contexte du CHSCT

On doit désigner un représentant du personnel cadre ou appartenant à la maîtrise. En matière de CHSCT, la notion de cadre n'est pas tout à fait la même que dans les autres institutions représentatives du personnel. Il ne s'agit pas de la notion de cadre au sens du second collège des élections des délégués du personnel ou des comités d'entreprises. Une circulaire du 25 mars 1993 nous indique que les fonctions de commandement et d'animation constituent un élément déterminant. Les activités exercées laissant une marge d'initiative dans la mise en œuvre des techniques et l'organisation du travail seront assimilées à celle de cadre, circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993.

CHANGEMENT DANS LA COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION

Le principe : respecter la diversité prévue par le code du travail

Tout d'abord, le code du travail doit être interprété strictement afin de conserver la diversité prévue au sein du comité qui est un élément fondamental de la composition du CHSCT.

D'une part, le code du travail mentionne expressément que des accords collectifs ou des usages peuvent créer des dispositions plus favorables en ce qui concerne la composition. On peut donc désigner des représentants du personnel en plus grand nombre. Un représentant syndical peut être présent mais ce n'est pas prévu par la loi. Enfin, il doit y avoir la présence d'un cadre.

L'autorisation administrative de l'inspecteur du travail est absolument nécessaire pour modifier la répartition des sièges

Pour pouvoir modifier la répartition des sièges, il faut obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Sa décision est indispensable. Par ailleurs, la composition du CHSCT peut être élargie par accords collectifs ou usages.

La dérogation autorisée par l'inspecteur du travail ne doit pas aboutir à la suppression d'une catégorie

Il s'agit d'éviter ainsi qu'un siège reste vacant par carence de candidature. Dans ce cas et à titre exceptionnel, l'inspection du travail peut autoriser le transfert du siège non pourvu à une autre catégorie du personnel. Les termes du code du travail interdisent de confondre le personnel cadre avec le personnel du second collège aux élections du personnel et du comité d'entreprise. Si la représentation de chaque catégorie de personnel est maintenue, on demandera une dérogation.

Changement de catégorie en cours de mandat

Le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'entraîne pas la perte de celui-ci. Selon une circulaire du 25 mars 1993, à l'instar des autres représentants du personnel élus, changer de catégorie de personnel n'interrompt pas le déroulement du mandat (circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993).

D'AUTRES PERSONNES ASSISTENT AUX RÉUNIONS DU CHSCT

Les membres ayant voix consultative

Certaines personnes assistent aux réunions et doivent y être convoquées. Elles ont droit aux informations destinées au CHSCT mais ne participent pas aux votes car elles ne disposent que d'une voix consultative, ce sont :

- ▲ le médecin du travail ;
- ▲ le responsable chargé de la sécurité et des conditions de travail ou le chef de service de sécurité et des conditions de travail ;
- ▲ l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Ils doivent recevoir l'ordre du jour de toutes les réunions et au moins 15 jours avant la date de celle-ci, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. L'inspecteur du travail assiste de droit aux réunions. Il est obligatoirement invité aux réunions mais il n'est pas obligé d'y être présent.

Le CHSCT peut faire appel à toute personne à titre consultatif et occasionnel pour ses qualifications. Il prend la décision de l'inviter, à la majorité des membres présents. Mais la présence de ces personnes aux réunions n'est pas systématique car c'est à ses membres qu'appartient l'animation du CHSCT.

Ces personnes appartiennent à l'entreprise et assistent aux réunions avec voix consultative.

Peuvent ainsi être invités aux réunions pour leurs compétences techniques et pour y être consultés :

- ▲ le représentant de la formation ;
- ▲ l'infirmière ;
- ▲ l'assistance sociale ;
- ▲ la conseillère du travail ;
- ▲ le responsable technique ;
- ▲ éventuellement un architecte s'il y a des travaux dans l'établissement et notamment pour les dossiers de maintenance des locaux de travail, etc.

Présence éventuelle d'un représentant syndical au CHSCT

Le code du travail ne prévoit rien à ce sujet ; en effet, ni la loi, ni les règlements d'application n'envisagent la désignation d'un représentant syndical au CHSCT. Des accords collectifs ont créé cette possibilité en vertu de l'accord cadre national du 17 mars 1975 modifié sur l'amélioration des conditions de travail.

Le syndicat choisit et désigne son représentant parmi les membres du personnel relevant de chaque CHSCT. L'organisation syndicale adresse au président du CHSCT une lettre désignant le représentant syndical au CHSCT. Le représentant syndical siège avec voix consultative. Ensuite, il n'a ni crédit d'heures, ni droit à la formation spécifique des CHSCT et enfin n'a pas la même protection contre le licenciement. La jurisprudence a élargi cette possibilité aux organisations non signataires de cet accord.

Aujourd'hui, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national, même celles qui n'ont pas signé l'accord, peuvent désigner un représentant au CHSCT. Les contestations concernant la désignation du représentant syndical au CHSCT relèvent du tribunal de grande instance. Dans les établissements occupant plus

de 500 salariés, des représentants syndicaux peuvent être désignés dans chaque CHSCT.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-5 alinéa 6 et L. 236-8 du code du travail.
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993.

LE SECRÉTAIRE DU CHSCT

Élection

L'élection du secrétaire du CHSCT doit être inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la première réunion du CHSCT. Il faut souligner qu'il n'est pas élu par le collège désignatif des membres au CHSCT. Ce collège électoral élit les représentants du personnel au CHSCT, mais ne peut pas légalement élire le secrétaire.

Le secrétaire est élu parmi les membres représentants du personnel au CHSCT dès la première réunion tenue par l'ensemble des membres du CHSCT ayant voix délibérative. Il est désigné à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres composant le CHSCT. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu. Les représentants syndicaux conventionnels, s'il y en a, ne participent pas au vote.

Son rôle

Il est chargé d'établir l'ordre du jour conjointement avec le président. Le plus souvent, il rédige également les procès verbaux des réunions et conserve les archives du CHSCT. Il représente le CHSCT auprès du comité d'entreprise.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-5 alinéa 6 du code du travail.

V. Comment fonctionne un CHSCT ?



Les divers aspects du fonctionnement du CHSCT sont fixés par la loi.

Ainsi l'ordre du jour et la convocation des réunions (chapitre 1), les réunions du CHSCT (chapitre 2) et les délibérations, résolutions, décisions et vote (chapitre 3) sont réglementés.

1.

L'ordre du jour et la convocation des réunions

LE SECRÉTAIRE ET LE PRÉSIDENT DU CHSCT ÉTABLISSENT CONJOINTEMENT L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

L'ordre du jour est établi par le président du CHSCT et le secrétaire d'une manière conjointe.

La loi impose une entente entre l'employeur et le secrétaire du CHSCT à propos de l'ordre du jour. Par conséquent, aucun des deux ne peut imposer à l'autre un ordre du jour sans son accord.

En effet, si un employeur veut modifier unilatéralement l'ordre du jour, il est susceptible de commettre un délit d'entrave. « (...) La disposition de l'article L. 236-5 du code du travail prévoyant que l'ordre du jour des réunions est établi par le président et le secrétaire dudit comité est impérative et que, dès lors, son inobservation est constitutive d'entrave au fonctionnement régulier de ce comité... » (Cour de cassation, Chambre criminelle, arrêt du 4 janvier 1990). Mais le secrétaire du CHSCT n'y est pas autorisé non plus.

CONTENU DE L'ORDRE DU JOUR

Les points à mettre à l'ordre du jour dépendent :

- ▲ des informations que l'employeur doit donner au CHSCT ;
- ▲ des avis à soumettre au CHSCT ;
- ▲ des observations retenues lors de la visite précédente des locaux ;
- ▲ des observations et mises en demeure éventuelles de l'inspecteur du travail ou des observations et /ou des conseils de l'ingénieur de la CRAM ;
- ▲ des observations du CHSCT sur les documents et registres mis à sa disposition ;
- ▲ des observations et propositions du médecin du travail ;
- ▲ des questions, des propositions ou des initiatives des représentants du personnel, etc.

Les points inscrits à l'ordre du jour font l'objet de discussions, ils sont en principe abordés dans l'ordre où ils ont été inscrits, mais ils peuvent, sans conséquence, être discutés dans un ordre différent.

DESTINATAIRES DE L'ORDRE DU JOUR

L'employeur doit envoyer la convocation, l'ordre du jour ainsi que le procès verbal de la réunion précédente et les documents joints :

- ▲ à l'inspecteur du travail ;
- ▲ aux agents des CRAM.

Ces documents doivent aussi parvenir :

- ▲ au médecin du travail ;
- ▲ au responsable de la sécurité et des conditions de travail.

L'ordre du jour et les documents joints doivent aussi parvenir aux invités à titre occasionnel. Le représentant syndical conventionnel est, comme tout participant à la réunion, destinataire de cet ordre du jour.

LE DÉLAI LÉGAL D'ENVOI DOIT ÊTRE RESPECTÉ

La convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents étudiés pendant la réunion sont envoyés 15 jours au moins avant la réunion (délai légal) à tous les membres du CHSCT, aussi bien consultatifs que délibératifs. Les documents écrits dont l'examen est mis à l'ordre du jour sont obligatoirement joints à cet envoi. L'employeur qui ne respecte pas le délai de 15 jours pour l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour de la réunion commet un délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT.

En cas d'urgence, le délai légal peut ne pas être respecté, par exemple si la réunion a lieu à la demande de deux représentants du personnel ou après un accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves. Mais si, pour ces raisons, le délai n'est pas respecté, un délai de 24 heures doit au moins l'être.

LES CONVOCATIONS SONT ÉCRITES ET INDIVIDUELLES

Par ailleurs, les convocations doivent être écrites et individuelles sous peine de délit d'entrave.

L'employeur doit envoyer des convocations, même si la réunion a lieu à date fixe ou que sa date a été prévue à la réunion précédente. Enfin pour que la réunion soit considérée comme régulière, il suffit que les destinataires de la réunion aient été régulièrement convoqués.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-5 alinéa 6.
- Article R. 236-8 alinéas 1, 2, et 3.

2.

Les réunions du CHSCT

PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, ceci est d'ordre public. Mais, la fréquence des réunions peut être plus grande en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

À l'initiative du chef d'établissement

L'initiative de réunir le CHSCT appartient au chef d'établissement et, s'il omet volontairement de le faire, il commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT. Le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT se déduit de l'élément intentionnel, c'est-à-dire du caractère volontaire des omissions constatées alors qu'il n'y a pas eu de circonstances exceptionnelles justifiant ces omissions (Cour de cassation, Chambre criminelle, arrêt du 27 septembre 1989).

À la suite d'un accident

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Il est réuni par l'employeur même si les conséquences de l'accident ont été évitées. En effet, cette réunion a pour but d'examiner la situation de risque et d'apporter une solution avant qu'il y ait un autre accident.

On considère comme grave tout accident ou maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente. La notion d'accident ayant pu entraîner des conséquences graves dépend des circonstances de chaque situation. Apprécier la gravité d'un accident ne porte pas seulement sur les résultats de l'accident mais aussi sur l'analyse de sa cause. Le seul fait que l'accident ait pu avoir des conséquences graves suffit à justifier la tenue d'une réunion exceptionnelle afin d'examiner les causes d'un danger et d'y remédier. En effet, une cause d'accident qui se répète justifie la convocation du comité, même si les conséquences ont été évitées. Les initiatives de la direction à la suite d'un accident pour en éviter le renouvellement ne peuvent empêcher la compétence et les attributions du CHSCT de s'exercer.

À la demande motivée de deux membres représentants du personnel au CHSCT

Si deux représentants du personnel au CHSCT font une demande motivée de tenue de réunion, l'employeur n'a pas à apprécier le bien fondé des motifs de leur demande. Si l'employeur refuse de réunir le CHSCT alors qu'il y a eu demande motivée de la part des membres représentants du personnel, il commet un délit d'entrave au fonctionnement du comité.

Le CHSCT se réunit en cas de danger grave et imminent dans le cadre de la procédure d'alerte. Si un représentant du personnel au CHSCT a avisé l'employeur d'une cause de danger grave et imminent et qu'il a consigné son avis sur le registre spécial, qu'une enquête a été réalisée, et s'il y a divergence sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence ou au moins dans les 24 heures (voir la 1^{re} partie).

HORAIRE, LIEU DES RÉUNIONS ET RÉMUNÉRATION DU TEMPS PASSÉ

Les réunions ont lieu pendant les heures de travail, sauf s'il y a urgence. Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié. La mise à disposition d'un local

n'est pas obligatoire. Il s'agit d'une simple faculté pour l'employeur. Le temps passé à ces réunions n'est pas décompté au titre du crédit d'heures. Ces heures sont rémunérées comme temps de travail effectif et elles sont payées comme tel. Si la réunion a lieu en dehors des horaires de travail, elle peut donner lieu à majoration pour heures supplémentaires.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-2-1 du code du travail.
- Article L. 236-7 alinéas 4 et 5 du code du travail.
- Article L. 231-9 alinéa 2 du code du travail.
- Articles R. 236-8 alinéa 4, et R. 236-11 du code du travail.

3.**Délibérations, résolutions, décisions et vote**

Le CHSCT émet des avis, propositions et vœux qui ne lient pas l'employeur. Ces actes n'ont pas valeur obligatoire. Les délibérations et les décisions du CHSCT ont valeur obligatoire. Elles ne concernent que le fonctionnement ou l'organisation de ses propres travaux.

Lorsque le CHSCT délibère, c'est à la majorité des membres présents. Ne peuvent participer à ces votes que les membres ayant voix délibérative, c'est-à-dire le président et les représentants du personnel au CHSCT. Le président participe au vote mais sans voix prépondérante. Si le CHSCT exerce un pouvoir de contrôle entrant dans sa compétence, le président ne participe pas au vote. Par exemple, il ne votera pas sur le rapport annuel ou sur le programme annuel ou encore sur le règlement intérieur ou sur la désignation d'un expert.

Il n'y a aucune condition de quorum aux votes des décisions du CHSCT à la majorité des membres présents. Le vote a lieu à bulletin secret ou, à condition que tous soient d'accord, à main levée.

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-8 et L. 434-3 alinéa 3 du code du travail.

VI. Quels sont les moyens du CHSCT ?

Le CHSCT dispose de moyens nécessaires pour assurer sa mission, c'est-à-dire des heures spécialement attribuées (chapitre 1), la possibilité de circuler et de se déplacer (chapitre 2) et le droit à une formation spécifique (chapitre 3). Il dispose par ailleurs de moyens juridiques (chapitre 4), de moyens financiers et matériels (chapitre 5) et peut recourir à des compétences extérieures (chapitre 6).

1.

Des heures spécialement attribuées au CHSCT pour exercer ses fonctions : le crédit d'heures mensuel minimum légal

Pour assurer leur rôle, la loi a attribué aux membres du CHSCT le droit de disposer du temps nécessaire pour exercer leurs attributions. Le crédit d'heures étant un droit, le CHSCT n'a pas à délibérer pour le mettre en œuvre.

Le crédit d'heures mensuel varie selon l'effectif de l'établissement

Le crédit d'heures est, pour chacun des membres du comité, d'au moins :

- ▲ 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- ▲ 5 heures lorsque le nombre de salariés est de 100 à 299 salariés ;
- ▲ 10 heures lorsque le nombre de salariés est de 300 à 499 salariés ;
- ▲ 15 heures lorsque le nombre de salariés est de 500 à 1499 salariés ;
- ▲ 20 heures lorsque le nombre de salariés est de 1500 salariés et plus.

Si l'effectif change, il faut en tenir compte dès le mois suivant pour fixer le nouveau contingent d'heures de délégation (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 6 novembre 1991).

Établissements de taille différente

Dans les grands établissements de 500 salariés et plus (où plusieurs comités existent), les heures attribuées aux représentants du personnel sont calculées selon l'effectif de salariés relevant de chacun des CHSCT de l'établissement.

S'il n'y a pas de CHSCT dans un établissement de 50 salariés et plus (où ils sont obligatoires), les délégués du personnel ont les mêmes missions et le même nombre d'heures que les représentants du personnel au CHSCT. Dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (où le CHSCT n'est pas obligatoire), les délégués du personnel ont les mêmes missions que le CHSCT. Ils doivent accomplir ces missions avec les heures dont ils bénéficient en tant que délégués du personnel.

Les heures de délégation constituent un minimum légal qui peut être dépassé dans certains cas

Ce crédit d'heures « au moins égal à » souligne que le temps accordé ne peut être inférieur aux seuils minima définis par la loi.

Cependant, il peut être dépassé dans certains cas :

- ▲ il peut être augmenté par voie d'accords collectifs ou d'usages ;
- ▲ il peut également être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Il s'agit d'une « activité inhabituelle, nécessitant de la part des représentants un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs activités coutumières, en raison notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence » (Cour de cassation, Chambre criminelle, arrêt du 3 juin 1986).

Si l'employeur conteste, c'est au salarié d'apporter la preuve des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures (Cour de cassation,

Chambre sociale, arrêt du 25 novembre 1997). Il doit également établir la conformité de l'utilisation de ces heures avec sa mission (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 25 novembre 1997).

Ces heures sont librement réparties entre les membres du CHSCT

La loi les autorise à « répartir entre eux le temps dont ils disposent » à condition d'en prévenir l'employeur. L'employeur ne peut s'opposer à cette nouvelle répartition. Si leurs missions impliquent des ajustements, ils doivent lui être également signalés. Le crédit d'heures étant attribué pour le mois, l'employeur doit être prévenu mois par mois des modifications mensuelles.

L'utilisation des heures de délégation doit correspondre aux missions du CHSCT

Le temps est supposé être utilisé conformément à la mission du CHSCT. Le CHSCT a pour mission de « (...) contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (...) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (...). Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières », art. L. 236-2 du code du travail. Ainsi une cour d'appel a pu décider qu'il n'entrait pas dans le mandat d'un représentant du personnel au CHSCT d'organiser une réunion ayant pour objet de contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise et concernant des modifications éventuelles du droit du travail ; elle a, en conséquence, jugé que la sanction disciplinaire infligée au salarié était justifiée (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 26 février 1992).

Ce temps est payé comme temps de travail

Le temps de délégation est « de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ». Si l'employeur en conteste l'usage, c'est à lui de saisir la juridiction compétente.

Certaines missions du CHSCT ne sont pas comprises dans le crédit d'heures

Certaines missions ne s'imputent pas sur les heures de délégation et sont malgré tout rémunérées comme temps de travail. Ainsi :

- ▲ le temps passé en réunion avec l'employeur ;
- ▲ les heures passées aux enquêtes après un accident grave ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- ▲ de même que le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la procédure d'alerte.

Enfin, selon une circulaire de 1993 « lorsque dans un établissement de plus de 500 salariés, il existe plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures » (circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993).

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-7 du code du travail.
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993.

2.

Possibilité de circuler et de se déplacer**Le code du travail ne dit rien sur ce point**

La liberté de circuler des représentants du personnel au CHSCT n'est pas réglementée. Pourtant, ils mènent des enquêtes, visitent les locaux, prennent des contacts avec les salariés, analysent les risques, toutes actions nécessaires pour contribuer à la santé des salariés.

Mais la possibilité de se déplacer existe pendant les heures de délégation et dans le cadre des objectifs fixés par la loi

La liberté de se déplacer est une possibilité que le ministère du Travail évoque dans sa circulaire du 25 mars 1993 dans le cadre des heures de délégation et dans les limites de leurs missions.

Il s'agit d'une circulaire et non d'un texte législatif ou réglementaire. Ce texte n'a pas de valeur juridique obligatoire. En fait, le ministère du Travail se réfère au régime applicable pour les autres institutions représentatives du personnel.

À l'intérieur de l'établissement, les représentants du personnel au CHSCT peuvent se déplacer pour enquêter ou inspecter. À l'extérieur de l'établissement, ils peuvent se déplacer dans le cadre des objectifs fixés par la loi. Leurs attributions les amènent à demander des conseils à l'extérieur, par exemple, consulter les agents de prévention de la CRAM. Les déplacements sont rémunérés et remboursés par l'employeur au vu des factures.

Cette liberté ne doit pas apporter de gêne importante à la bonne marche du service ou de l'entreprise

Les représentants du CHSCT peuvent circuler dans l'entreprise et y prendre les contacts nécessaires avec les salariés à leur poste de travail.

Une première réserve est de le faire pendant les heures de délégation. La deuxième est de ne pas apporter de gêne importante à la bonne marche de l'entreprise. Ainsi, un conseil de prud'hommes a valablement débouté une société de sa demande de remboursement des heures de délégation passées à informer les salariés à leur poste de travail « *quant au problème de la prise de café* », l'information en question n'ayant pas par ailleurs apporté de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 23 septembre 1992).

Un certain contrôle de l'employeur peut s'exercer sur la liberté de circuler

L'employeur peut, pour des raisons tenant à la bonne marche de l'entreprise ou à la sécurité ou aux secrets de fabrication, soumettre ce droit à la preuve de sa qualité de représentant du personnel en mission. Les modalités de ce contrôle ne doivent pas entraver l'exercice des fonctions représentatives. Un représentant du personnel au CHSCT doit bénéficier du système de laisser passer existant dans l'entreprise s'il agit dans le cadre des objectifs fixés par la loi.

3.

Un droit à une formation spécifique

La réforme de 1982 a eu notamment pour but de garantir une action efficace aux représentants du personnel au CHSCT en leur donnant notamment le droit de bénéficier d'une formation spécifique. Cette formation est « *nécessaire à l'exercice de leurs missions* » (article L. 236-10 alinéa 1 du code du travail).

Depuis l'ordonnance n° 2001-75 du 22 février 2001, les délégués du personnel investis des missions dévolues aux membres du CHSCT bénéficient désormais de cette formation. L'organisation de ce droit diffère selon la taille des établissements.

DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES ÉTABLISSEMENTS**Bénéficiaires du droit au congé de formation**

Cette formation s'adresse aux seuls représentants du personnel au CHSCT. En effet, seuls les titulaires ont droit au bénéfice de celle-ci sauf accord ou usage plus favorable.

Les textes ne prévoient pas de formation pour les autres membres du CHSCT, ni pour les suppléants s'il y en a. Les anciens membres du comité dont le mandat n'a pas été renouvelé n'ont plus droit au bénéfice d'un stage. Les délégués du personnel investis des fonctions dévolues aux membres du CHSCT, quand il n'existe pas de comité, bénéficient également du droit au congé de formation.

Objectif de cette formation spécifique

Cette formation doit permettre aux représentants du personnel au CHSCT « *d'assurer efficacement leurs missions* ». Elle doit développer l'aptitude à « *déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail* ».

Contenu de la formation

Cette formation a un double contenu, théorique et pratique. Elle est dispensée selon un programme préétabli tenant compte des caractéristiques de la branche professionnelle, des spécificités de l'entreprise et du rôle du représentant qui en bénéficie.

Il ne faut pas confondre cette formation avec la formation à la sécurité que la loi a prévue au bénéfice des salariés embauchés, mutés, changeant de poste ou reprenant leur activité après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours.

La demande de formation

Dès leur première désignation, les représentants du personnel au CHSCT peuvent demander à leur employeur d'en bénéficier. L'employeur ne doit pas l'organiser dans son établissement pour son propre CHSCT.

La demande doit être présentée par écrit à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Le membre du comité précise à son employeur la date et la durée du stage, son prix et le nom de l'organisme de formation qui doit être un organisme agréé. Dès la présentation de sa demande, le congé est imputé en priorité sur les contingents de congé de formation économique et syndicale.

L'employeur peut refuser la demande pour deux raisons :

- ▲ soit il fait valoir que l'absence du demandeur est préjudiciable ou dommageable à la production et à la marche de l'entreprise. Il doit en avertir le comité d'entreprise, motiver son refus et le notifier à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande ;
- ▲ soit l'employeur refuse parce que les contingents de formation économique sont épuisés pour l'année civile. Dans ce cas, la demande de formation du représentant salarié au CHSCT est prioritaire.

L'employeur doit motiver son refus sous peine de commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT. Le stage est reporté au cours des 6 mois suivants. Le salarié représentant du personnel au CHSCT peut contester le refus de l'employeur devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, statuant en urgence.

Renouvellement de la formation

Cette formation est renouvelée lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non, c'est-à-dire lorsqu'ils ont effectué deux mandats. Ce renouvellement de formation a pour but d'actualiser et de perfectionner leurs connaissances. Ces stages de renouvellement font l'objet d'un programme différent du programme du stage initial. En effet, il est alors plus spécialisé et il est adapté à la demande des stagiaires. Il tient compte par ailleurs des changements technologiques et des changements d'organisation de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche d'activité.

Durée du congé de formation, couverture accidents du travail, remise d'une attestation d'assiduité

La durée réglementaire minimale est de trois jours. Le congé de formation est pris en une fois, sauf accord de l'impétrant avec l'employeur pour le scinder en deux. Le nombre de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de ces formations ne peut dépasser un maximum de jours par an fixé par arrêté. Ce maximum réglementaire tient compte de l'effectif de l'établissement. Pendant son stage, le salarié est couvert en cas d'accident du travail. En fin de stage, l'organisme de formation délivre un certificat d'assiduité au stagiaire que celui-ci remet à son employeur dès la reprise de son travail.

Le congé de formation est rémunéré comme temps de travail

Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures et le coût est imputé sur la durée du congé économique, et sur la durée sociale et syndicale et non sur les heures de délégation.

Financement de la formation

L'employeur finance la formation des représentants du personnel au CHSCT dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire. Le salaire du stagiaire est maintenu.

Certaines dépenses sont prises en charge par l'employeur et ne s'imputent pas sur sa participation à la formation professionnelle continue, ce sont :

- ▲ les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe de la SNCF ;
- ▲ les frais de séjour, à concurrence du montant de l'indemnité de mission des fonctionnaires de l'État ;

L'employeur ne paie les organismes de formation qu'à concurrence d'un montant n'excédant pas une fois et demie la part de l'aide financière de l'État pour la formation des conseillers prud'hommes. Le montant forfaitaire de l'aide de l'État est fixé par arrêté publié chaque année au *Journal officiel de la République française*. Des arrêtés sont publiés régulièrement au *Journal officiel* pour fixer la rémunération à la charge de l'employeur pour la formation d'un membre du CHSCT.

DISPOSITIONS PROPRES AUX ÉTABLISSEMENTS AYANT UN EFFECTIF DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées pour le congé de formation économique, sociale et syndicale des membres élus du comité d'entreprise.

Au cas où l'établissement comporterait plusieurs comités et que chacun ait moins de 300 salariés dans son champ d'intervention, tous les représentants du personnel ont droit à cette formation spéciale. En effet, dans ce cas, c'est l'effectif total de l'établissement qui est pris en compte. Dans ces établissements, la durée maximale de la formation est de cinq jours ouvrables.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ÉTABLISSEMENTS AYANT UN EFFECTIF INFÉRIEUR À 300 SALARIÉS

Les conventions collectives susceptibles d'extension par arrêté ministériel doivent contenir des clauses fixant la durée, le contenu et le financement de la formation des membres de CHSCT.

Leurs dispositions seront plus favorables que les dispositions réglementaires.

S'il n'y a pas, les dispositions qui s'appliquent sont celles prévues aux articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du code du travail.

La durée minimale de chacune des formations des membres est de trois jours, sauf accord plus favorable. Le temps de formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

En revanche, la rémunération des représentants du personnel au CHSCT en formation dans les établissements de moins de 300 salariés est déductible du montant de la participation des employeurs au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 pour 1 000 du montant de la masse salariale.

LES ORGANISMES DE FORMATION

La formation est assurée par des organismes agréés au niveau national et régional, l'employeur ne doit pas l'organiser lui-même. La liste de ces organismes est publiée chaque année au *Journal officiel de la République française*, une liste dressée par arrêté du préfet de région est disponible auprès de la Direction régionale du travail.

Les organismes de formation font l'objet d'un contrôle. Ils doivent établir leur aptitude à assurer la formation des membres des CHSCT et remettre au ministre chargé du Travail ou aux préfets de région selon le cas, le détail de leur activité annuelle.

Par ailleurs, un fichier national des organismes de formation constitué par la Direction des relations du travail (ministère du Travail) est accessible à tout intéressé auprès de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-10 et L. 233-5 du code du travail.
- Articles R. 236-15 à R. 236-22 du code du travail.
- Articles L. 434-10, L. 451-1 alinéa 2 et L. 451-3 alinéa 1 du code du travail.
- Articles L. 514-3 et D. 514 du code du travail.
- Articles L. 900-1 et L. 950-1 du code du travail.
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993.

4.

Les moyens juridiques du CHSCT. La personnalité morale. L'autonomie juridique

LA LOI NE LUI A PAS RECONNU LA PERSONNALITÉ MORALE

Simple commission spécialisée du comité d'entreprise, le CHSCT n'a jamais été doté de la personnalité morale. En effet, il n'a jamais eu d'autonomie et par conséquent n'a jamais pu agir en justice. Pourtant, en détachant le CHSCT du comité d'entreprise et en renforçant ses pouvoirs, la loi l'a transformé en une institution représentative du personnel aussi indépendante que les comités d'entreprise et les délégués du personnel. Le CHSCT étant devenu un groupement autonome, une entité distincte de chacun de ses membres, la loi aurait dû lui reconnaître la capacité d'expression collective et le doter ainsi de la capacité d'ester en justice.

MAIS LA JURISPRUDENCE LUI A RECONNU CETTE QUALITÉ

La loi avait reconnu la personnalité morale aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel. La personnalité morale n'est pas une création de la loi, elle appartient, en principe, à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par la suite d'être juridiquement reconnus et protégés.

Dans un arrêt du 17 avril 1991, la Chambre sociale de la Cour de cassation a finalement reconnu la personnalité civile au CHSCT. En effet, la loi a créé le CHSCT pour contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il est doté, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge.

LE COROLLAIRE DE LA PERSONNALITÉ CIVILE EST LA FACULTÉ D'ESTER EN JUSTICE

En effet, le corollaire de la personnalité civile est le droit d'ester en justice. Donc, l'employeur qui veut assigner le CHSCT doit assigner celui-ci en la personne de son représentant légal et non pas assigner chaque membre personnellement.

Le représentant légal du CHSCT doit, au même titre que le représentant légal du comité d'entreprise, être mandaté à cet effet. Par conséquent, il est nécessaire que le CHSCT délibère à la majorité des membres présents pour désigner un de ses membres pour ce faire.

À moins de demander l'aide juridictionnelle, ester en justice exige des moyens financiers et c'est là que se pose le problème des moyens financiers du CHSCT. Cependant, le législateur l'avait prévu en obligeant l'employeur à fournir au CHSCT les moyens nécessaires à son fonctionnement.

5.

La question des moyens financiers du CHSCT et des moyens matériels

LE CHSCT NE DISPOSE PAS D'UN BUDGET

Le CHSCT doté désormais de la personnalité civile peut ester en justice au même titre que les autres organisations représentatives du personnel.

Cependant si le CHSCT veut ester en justice, il n'en a pas les moyens financiers. Il peut en revanche disposer de moyens, en cas d'accord collectif lui permettant de disposer d'un budget ou parce qu'un usage en vigueur dans l'entreprise le lui permet.

LES MOYENS MATÉRIELS DU CHSCT

Le CHSCT ne dispose pas d'un budget propre c'est pourquoi le législateur a prévu qu'il devait avoir les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions, notamment en matière de crédit d'heures, de liberté de déplacement, de possibilité de recours à un expert, de formation et d'information.

Les moyens nécessaires à son information

Le CHSCT doit pouvoir être à même de s'informer sur les moyens d'analyser les risques et de les évaluer. De la même manière, il doit être à même de connaître les textes applicables à sa branche d'activité. Bien entendu une documentation technique de prévention adaptée à l'entreprise et aux risques de la branche d'activité complètera les compétences techniques dont il dispose puisque c'est notamment sur ce critère qu'il a été désigné.

À noter que sur le plan technique, il doit être non seulement apte à analyser les risques mais aussi être à même de contrôler les documents techniques de vérifications (voir la 1^{re} partie). Cela suppose qu'il connaisse le matériel et les règles de fabrication pour permettre au délégué du personnel au CHSCT d'aider le chef

d'établissement à la réception d'une machine certifiée, par exemple.

Il doit également connaître les règles d'utilisation des machines et équipements. Par conséquent son besoin en conseil de nature réglementaire, correspondant à sa branche d'activité, est assez exigeant et des éléments de culture juridique et technique lui sont indispensables. Les besoins matériels en documentation doivent être définis avec l'employeur. Ils dépendent des risques de l'entreprise, des circonstances, accidents graves, manipulation de produits cancérogènes, etc.

La question du local

La loi n'exige pas qu'un local soit mis à la disposition pleine et entière du CHSCT. Il doit disposer d'un endroit pour se réunir, entreposer sa documentation et conserver ses archives, mais il ne s'agit pas pour autant d'un local permanent et propre au CHSCT. Des accords collectifs ou des usages peuvent cependant fixer des dispositions plus favorables que la loi.

Les moyens de secrétariat

L'employeur doit fournir au CHSCT des moyens matériels nécessaires à son fonctionnement. Il s'agit de lui donner les possibilités matérielles d'écrire ses comptes rendus et procès verbaux.

Le CHSCT peut-il demander des moyens matériels mis à sa disposition comme une personne prenant des notes pendant la réunion, soit la présence d'une sténo ou dactylo ? La loi n'a pas précisé que le CHSCT dispose de moyens de fonctionnement propres, comme elle l'a fait pour le comité d'entreprise. Pourtant la loi a bien confié au CHSCT un certain nombre d'objectifs et de tâches. Les moyens matériels indispensables à cet effet doivent être mis à la disposition du comité et seul l'employeur, président du comité, peut le décider.

La notion de moyens matériels indispensables mis à la disposition du comité signifie que le texte du procès verbal de la réunion établi par le secrétaire peut aussi être dactylographié et reproduit par les soins du chef d'établissement.

Mais, la présence aux réunions d'une sténo chargée de prendre en notes les débats n'est pas nécessaire au fonctionnement de l'institution. Cette présence peut résulter d'un accord avec l'employeur.

Les remboursements des déplacements

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacements, kilomètres, frais de repas et d'hôtel occasionnés par les déplacements nécessaires aux enquêtes ou réunions. Ces remboursements s'effectuent au vu des factures.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-3 alinéa 1 du code du travail.

6.

Les recours à des compétences extérieures

LA POSSIBILITÉ DE SE DOTER À TITRE OCCASIONNEL DE PERSONNES QUALIFIÉES DE L'ENTREPRISE

Le CHSCT peut demander l'aide occasionnelle de toute personne qualifiée (assistante sociale de l'entreprise, responsable des achats ou de la formation par exemple) appartenant à l'entreprise. L'avis donné est consultatif (voir la IV^e partie). Si les membres du CHSCT ne sont pas d'accord, ils décident à la majorité qualifiée des membres présents. L'employeur vote mais ne peut pas s'opposer à la décision majoritaire. Ces personnes ne sont pas appelées à être présentes à chaque réunion. En effet, ce n'est pas dans l'esprit de la loi ; les membres du CHSCT sont eux-mêmes animateurs de leurs propres institutions.

LES POSSIBILITÉS DE RECOURIR À UN EXPERT EXTÉRIEUR A L'ENTREPRISE

Le CHSCT peut y recourir en cas de risque grave constaté dans l'établissement

Il n'est pas nécessaire que ce risque grave soit révélé par un accident du travail ni par une maladie professionnelle. Le code du travail précise qu'une maladie à caractère professionnel suffit pour qu'il y ait risque grave, c'est-à-dire une maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles.

Souvent ce risque va être révélé lors de la visite du CHSCT dans les locaux de travail. Le risque grave peut être découvert après enquête sur un accident ou bien après des incidents répétés. Bien évidemment, il est logique qu'il se manifeste après l'exercice du droit de retrait par un salarié avec intervention ou non du représentant du personnel au CHSCT (voir la I^{re} partie).

Ce n'est pas l'objet de la loi d'énumérer une liste de cas de risques graves. Le CHSCT devra procéder à cette appréciation. Selon une circulaire de 1983, le risque grave impliquerait un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente. Cependant la jurisprudence a admis que certaines situations constituaient un risque grave : la persistance de fumées et de poussières malgré plusieurs mises en demeure faites à l'encontre de l'employeur et malgré des mesures, effectuées par un organisme agréé, trop élevées (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 19 décembre 1992).

Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

Le CHSCT peut demander une expertise destinée à l'éclairer lorsqu'il est consulté dans ce cas. Il s'agit de décisions entraînant une transformation importante des postes de travail. D'après le code, cette transformation doit résulter :

- ▲ d'une modification de l'outillage ;
- ▲ d'un changement de produit ;
- ▲ ou de l'organisation du travail.

Le CHSCT doit tenir compte de plusieurs éléments :

- ▲ du nombre de salariés concernés par l'opération ou par le changement ;
- ▲ le changement significatif apporté par le projet.

Une circulaire de 1993 indique qu'il s'agit de « *cas où la modification des conditions de travail (...) envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés* » (circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993). Par ailleurs, l'expertise doit être effectuée dans le délai d'un mois et ne peut excéder quarante-cinq jours pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

Projet important d'introduction de nouvelles technologies dont est saisi le comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus

Le comité d'entreprise peut recourir à un expert s'il y a un projet important, notamment l'introduction de nouvelles technologies dans une entreprise d'au moins 300 salariés. Le code du travail prévoit qu'il est obligatoirement consulté et informé de tels projets. Ce projet doit être susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail des salariés.

Le CHSCT peut décider d'un complément d'expertise

Les membres du CHSCT peuvent souhaiter un complément d'expertise sur les conditions de travail et peuvent faire appel à l'expert déjà saisi par le comité d'entreprise. Le code du travail précise bien qu'il s'agit d'un complément d'expertise de l'expert déjà saisi par le comité d'entreprise. Cet expert dispose des éléments d'information sur les projets et sur leurs conséquences.

Le CHSCT décide de recourir à l'expertise

Il décide à la majorité des présents de recourir à l'aide d'un expert ; l'employeur ne prend pas part à cette délibération. L'expert choisi par le CHSCT doit être agréé par le ministère et doit figurer sur une liste dressée par arrêté. Les arrêtés d'agrément sont publiés périodiquement au *Journal officiel de la République française*. En cas de désaccord avec l'employeur sur le principe du recours à l'expert, ou sur la nécessité, ou sur l'étendue de sa mission, sur le délai fixé à l'expert, ou sur le coût de l'expertise... le président du tribunal de grande instance décide en la forme de référés. Il appartient au juge de déterminer seulement de l'utilité de l'expertise.

Frais d'expertise et frais de justice

Les frais d'expertise et les frais de justice engagés par le CHSCT sont supportés par l'employeur puisque le CHSCT ne dispose pas d'un budget propre. Dans un arrêt du 12 janvier 1999, la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que l'employeur « *doit supporter le coût de l'expertise et les frais de la procédure de contestation éventuelle de cette expertise, dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'a été établi* ».

TEXTES À APPLIQUER

- Articles L. 236-2 alinéa 7 et L. 236-9 du code du travail.
- Articles L. 434-6 alinéa 4 et L. 432-2 du code du travail
- Article R. 236-14 du code du travail.
- Articles R. 236-40 à R. 236-42 du code du travail.

■ ■ ■ L'obligation de discrétion

L'obligation de discrétion à l'égard des informations dont le CHSCT est dépositaire ne s'impose que si elles sont présentées comme confidentielles. Le non respect de cette obligation peut exposer à des sanctions disciplinaires.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-3 alinéa 2 du code du travail.

■ ■ ■ Le secret professionnel

Le secret professionnel ne s'impose qu'à l'égard des procédés de fabrication. Son non respect peut être sanctionné pénalement.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 236-3 alinéa 3 du code du travail.

■ ■ ■ Protection exorbitante du droit commun des membres représentants du personnel au CHSCT

Protection face au licenciement

Bénéficiaire de cette protection :

- ▲ les membres représentants du personnel siégeant ou ayant siégé au CHSCT ; ce statut protecteur est semblable à celui des autres représentants du personnel ;
- ▲ les anciens membres du CHSCT pendant une période de six mois à partir de la fin du mandat ;
- ▲ les représentants du personnel supplémentaires au titre d'une convention collective ou d'un usage.

Ne bénéficiaire pas de cette protection :

- ▲ le représentant syndical au CHSCT, s'il y en a un, ne bénéficie pas de ces dispositions

protectrices puisqu'il en bénéficie déjà en tant que délégué syndical ;

▲ les membres disposant d'une voix consultative. Les membres du CHSCT qui ne sont pas représentants du personnel mais qui assistent aux réunions avec une voix consultative ne bénéficient pas de cette protection.

Les procédures

Elles sont identiques à celles dont bénéficient les représentants des autres institutions représentatives du personnel.

La procédure spéciale

Le projet de licenciement est soumis à l'avis du comité d'entreprise, avec une audition préalable du ou des intéressés. L'autorisation de l'inspecteur du travail, quel que soit l'avis du comité d'entreprise, rend seule le licenciement possible. L'inspecteur du travail vérifie et contrôle la régularité de la procédure.

La procédure simplifiée

Le comité d'entreprise n'est pas consulté et seule compte l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer immédiatement la mise à pied du salarié. En cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, l'inspecteur du travail s'assure que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire. Dans le même esprit, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant la fin du contrat à durée déterminée d'un représentant du CHSCT.

TEXTES À APPLIQUER

- Article L. 436-1 du code du travail.

ANNEXE

A N N E X E

Code du travail (extraits)

PARTIE LÉGISLATIVE

Titre III. Hygiène, sécurité et conditions de travail

Chapitre VI. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Art. L. 236-1 Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des

conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

Art. L. 236-2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'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. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces

mêmes autorités. La liste des documents qui doivent lui être soumis pour avis ou portés à sa connaissance est établie dans les conditions fixées par l'article L. 236-12.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

Art. L. 236-2-1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Art. L. 236-3 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant.

Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Art. L. 236-4 Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;

- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1 ; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2 ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en œuvre par le comité d'entreprise.

Art. L. 236-5 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Art. L. 236-6 Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Art. L. 236-7 Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 231-9, est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations.

Art. L. 236-8 En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article L. 434-3. Il en est de même des résolutions que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être amené à adopter.

Art. L. 236-9

I. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article L. 434-6, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

III. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.

Art. L. 236-10 Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par la convention collective de branche ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Art. L. 236-11 Les dispositions des articles L. 436-1, L. 436-2 et L. 436-3 sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. L. 236-12 Des décrets en Conseil d'État fixent les mesures nécessaires à l'application du présent chapitre, notamment des articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-3, L. 236-4, L. 236-5. Ils en adaptent les dispositions aux établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

Art. L. 236-13 Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

PARTIE RÉGLEMENTAIRE

Chapitre VI. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section I. Composition et fonctionnement

Art. R. 236-1 Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

Art. R. 236-2 Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, en application de l'article L. 236-6, dans un établissement occupant habituellement au moins 500 salariés, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 236-1 du présent code.

Art. R. 236-3 Les entreprises de bâtiment et des travaux publics appelées à mettre en place un comité d'hygiène,

de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-1 du présent code sont soumises, en ce qui concerne la représentation du personnel au sein de ce comité, aux règles posées à l'article R. 236-1.

Art. R. 236-4 Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, par application du cinquième alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

Art. R. 236-5 Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions prévues à l'article R. 236-7, le collège mentionné à l'article L. 236-5 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail en application de l'article L. 236-5.

Art. R. 236-5-1 Le tribunal d'instance est saisi des contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal d'instance statue en dernier ressort sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal d'instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours, le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

Art. R. 236-6 Outre le médecin du travail, le chef 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, aux réunions du comité à titre consultatif.

Art. R. 236-7 Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois.

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

Art. R. 236-8 L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail établi dans les conditions fixées par l'article L. 236-5 est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Il est également communiqué dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Lorsqu'une réunion du comité doit comporter l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

Art. R. 236-9 L'avis mentionné au premier alinéa de l'article L. 231-9 est consigné sur un registre spécial coté, ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cet avis est daté et signé, il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

Art. R. 236-10 Les enquêtes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 236-2 sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. R. 236-10-1 Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation en vertu de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est invité par le chef d'établissement à donner son avis, sur les demandes d'autorisation et les pièces jointes qui doivent être adressées au préfet en application des articles 2, 3, 20, 22 et s'il y a lieu, de l'article 12 du décret n° 77-1133 du 21 décembre 1977 ainsi que sur la déclaration prévue à l'article 34 de ce décret.

Cette consultation du comité doit avoir lieu, dans les conditions fixées à l'article R. 236-8, avant l'envoi au préfet des documents mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est en outre informé par l'employeur des prescriptions fixées par l'arrêté préfectoral en application des articles 17, 18, 22, 23 et 34 du décret susmentionné du 21 septembre 1977. Il est en outre informé des déclarations effectuées en application de l'article 38 du même décret ainsi que des décisions que le préfet peut être amené à prendre en application de l'article 39 de ce même décret.

Art. R. 236-11 Les procès-verbaux des réunions, le rapport et le programme mentionnés à l'article L. 236-4 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la

disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Art. R. 236-12 Des arrêtés du ministre chargé du travail, du ministre de l'agriculture et du ministre chargé des transports précisent les informations devant figurer au rapport mentionné à l'article L. 236-4, deuxième alinéa, et déterminent la nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent fournir à l'administration.

Art. R. 236-13 Les documents mentionnés à l'article L. 620-6, premier alinéa, sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment demander communication de ces documents.

En outre, le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Art. R. 236-14 Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 236-9, il est saisi et statue en la forme des référés.

Section II. Formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Sous-section I. Dispositions communes à tous les établissements

Art. R. 236-15 La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 du présent code a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique.

Cette formation est dispensée aux représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dès leur première désignation auxdits comités. Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non. Elle fait l'objet de stages distincts de ceux organisés en application de l'alinéa précédent. Le renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé,

est adapté aux demandes particulières du stagiaire, et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Art. R. 236-16 Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Art. R. 236-17 Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur. Sa demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de congé doit être présentée au moins trente jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés aux sixième et septième alinéas de l'article L. 451-1.

Si l'employeur se prévaut des circonstances mentionnées au premier alinéa de l'article L. 451-3 pour écarter la demande, il est fait application des dispositions de l'article R. 451-3. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

Art. R. 236-18 Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article L. 434-10 doivent établir leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions de l'article R. 236-15, la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À cet effet, ils justifient, dans leurs demandes, notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et en matière de conditions de travail.

Compte tenu de ces indications, le préfet de région se prononce au vu de l'avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Si un organisme figurant sur la liste cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription, il en est radié par décision motivée du préfet de région prise après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Art. R. 236-19 L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Les organismes chargés de stages de formation figurant sur les listes établies selon les procédures prévues soit à l'article L. 434-10, soit à l'article L. 451-1 remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Sont indiqués dans ce compte rendu le nombre des stages organisés ainsi que les programmes de ces stages.

Art. R. 236-20 Les dépenses prises en charge par l'employeur au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application de l'article L. 236-10, ne s'imputent pas sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants du présent code.

Ces dépenses comprennent la rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires.

Art. R. 236-21 Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application des dispositions réglementaires applicables aux déplacements temporaires des agents de l'État.

Art. R. 236-22 Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État en application de l'article L. 514-3 du présent code.

Sous-section II. Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés

Art. R. 236-22-1 Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations prévues à l'article R. 236-15 est de trois jours.

Art. R. 236-22-2 Le temps consacré à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au deuxième alinéa de l'article L. 451-1, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue institué à l'article L. 950-1 du présent code.

I

N

D

E

X

(Les chiffres renvoient aux pages)

Absence de CHSCT	18-19	Danger grave et imminent	8, 31	Mines	20
Accidentés du travail	15	Délégation (heures de) <i>voir crédit d'heures</i>		Mise en demeure	6, 18
Activités visées par l'obligation de créer un CHSCT	20	Délégués du personnel	18, 25	Missions du CHSCT	5, 11
Agents de maîtrise <i>voir cadre</i>		Délégués mineurs	4, 20	Notes de services	13
Agriculture (entreprises agricoles ou forestières)	4, 20-21	Délibération du CHSCT	31	Nouvelles technologies (projet d'introduction de)	14, 39
Analyse des risques professionnels	6, 13, 15	Délit d'entrave	7, 24, 30-31, 36	Obligation de discrétion	39
Aptitude des membres du CHSCT	25	Dépenses de formation	36	Ordre du jour	30
Attestation d'assiduité	36	Désignation des membres du CHSCT	24	Organisation du travail	14, 38
Attributions du CHSCT <i>voir missions</i>		Directives de l'employeur	13	Organisme de formation	35, 38
Avis du CHSCT <i>voir consultation</i>		Document unique d'évaluation des risques	14	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)	8, 19
Bâtiments et travaux publics (BTP)	4, 7, 10, 14, 19	Documentation de prévention	37	Outillage (modification de)	14
Budget du CHSCT	37	Droit d'alerte	8-9	Personnalité morale	37
Cadences de productivité	14	Droit d'expression <i>voir groupe d'expression</i>		Personnes qualifiées	26, 38
Cadre (ou agent de maîtrise)	25-26	Effectif de l'entreprise	18	Plan d'adaptation	14
Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) (agent des services prévention des)	7-9, 13, 30, 35	Élection du CHSCT	24	Procédure d'alerte	8
Candidature	24	Enquête	12, 34	Productivité (modification des cadences et des normes de productivité)	14
Capacité électorale	25	Entreprises visées	18	Programme annuel	13-15
Carence de candidature	26	Environnement	14	Rapport annuel	13-15
Chef d'établissement	25	Étude du CHSCT	11	Référé (procédure de)	9-10, 39
Circonstances exceptionnelles	34	Expert	26, 38	Registre de la procédure d'alerte (ou registre du CHSCT)	9
Collège désignatif	24	Femmes (accès à l'emploi)	15	Registre des accidents bénins	8
Comité d'entreprise ou d'établissement	25	Femmes enceintes	15	Registre des mises en demeure	6
Commission d'amélioration des conditions de travail (CACT)	4	Fiche de renseignement	9, 12	Registre du CHSCT <i>voir registre de la procédure d'alerte</i>	
Compétences et aptitudes des membres du CHSCT	24-25	Financement de la formation	36	Registre unique d'hygiène et de sécurité	7
Composition du CHSCT	25	Fonctionnement du CHSCT	30	Règlement intérieur	12
Compte rendu d'activité des organismes de formation	17	Formation	35	Représentant syndical	26, 30
Compte rendu d'inspection	6	Grossesse <i>voir femmes enceintes</i>		Retrait (droit de)	9
Conditions de travail (amélioration des)	13-14, 38	Handicapés	15	Réunion du CHSCT	30
Congé ou stage de formation <i>voir formation</i>		Harcèlement moral	4	Risque grave	9, 12, 14, 38
Constitution du CHSCT <i>voir création</i>		Harcèlement sexuel	42	Salariés à temps partiel <i>voir effectif de l'établissement</i>	
Consultation du CHSCT	8, 12-13, 15	Heures de délégation	6, 12, 34	Sanctions disciplinaires	39
Contrat à durée déterminée <i>voir effectif de l'établissement</i>		Information du CHSCT	12-16	Scrutin	24
Contrôle (mission de)	6	Infractions	6	Secret professionnel	39
Contrôles techniques (document des)	7-8, 30	Inspecteur du travail	6-7, 9	Secrétaire du CHSCT	27
Contrôleur du travail <i>voir inspecteur du travail</i>		Inspections régulières du CHSCT <i>voir visites systématiques</i>		Site de production	20
Création d'un CHSCT	18	Instructions de l'employeur	13	Syndicat <i>voir représentant syndical</i>	
Crédit d'heures	6, 12, 34	Interdiction de fumer <i>voir tabagisme</i>		Tabagisme	14
		Invalides	15	Transports (entreprises de)	20
		Investigation du CHSCT	5	Travail temporaire	18, 25
		Juge des référés	10, 39	Tribunal d'instance	43, 45
		Liberté de déplacement	35	Tribunal de grande instance	10, 26, 39
		Local	38	Usages	26, 34, 35
		Loi Evin	14	Vacance de siège <i>voir mandat</i>	
		Mandats (cumul, durée, expiration)	18, 24, 26	Vérification (document de)	7, 37
		Médecin du travail	6, 8, 10, 13, 15-16, 26, 30	Visites systématiques du CHSCT	6
		Membre consultatif du CHSCT	26	Vote	31

POUR COMMANDER LES FILMS (EN PRÊT), LES BROCHURES ET LES AFFICHES DE L'INRS,
ADRESSEZ-VOUS AU SERVICE PRÉVENTION DE VOTRE CRAM OU CGSS

SERVICES PRÉVENTION DES CRAM

ALSACE-MOSELLE
(67 Bas-Rhin)
14, rue Adolphe-Seyboth
BP 392
67010 Strasbourg cedex
tél.: 03 88 14 33 00
fax : 03 88 23 54 13

(57 Moselle)
3, place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél.: 03 87 66 86 22
fax : 03 87 55 98 65

(68 Haut-Rhin)
11, avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 488
68020 Colmar cedex
tél.: 03 89 21 62 20
fax : 03 89 21 62 21

AQUITAINE
(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80, avenue de La Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél.: 05 56 11 64 00
fax : 05 56 39 55 93

AUVERGNE
(03 Allier, 15 Cantal, 43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
48-50, boulevard Lafayette
63058 Clermont-Ferrand cedex 1
tél.: 04 73 42 70 22
fax : 04 73 42 70 15

BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ
(21 Côte-d'Or, 25 Doubs, 39 Jura,
58 Nièvre, 70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord
38, rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél.: 03 80 70 51 22
fax : 03 80 70 51 73

BRETAGNE
(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236, rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél.: 02 99 26 74 63
fax : 02 99 26 70 48

CENTRE
(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36, rue Xaintrailles
45033 Orléans cedex 1
tél.: 02 38 79 70 00
fax : 02 38 79 70 30

CENTRE-OUEST
(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
4, rue de La Reynie
87048 Limoges cedex
tél.: 05 55 45 39 04
fax : 05 55 79 00 64

ÎLE-DE-FRANCE
(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19, place de l'Argonne
75019 Paris
tél.: 01 40 05 32 64
fax : 01 40 05 38 84

LANGUEDOC-ROUSSILLON
(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29, cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél.: 04 67 12 95 55
fax : 04 67 12 95 56

MIDI-PYRÉNÉES
(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2, rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél.: 05 62 14 29 30
fax : 05 62 14 26 92

NORD-EST
(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85, rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél.: 03 83 34 49 02
fax : 03 83 34 48 70

NORD-PICARDIE
(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11, allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél.: 03 20 05 60 28
fax : 03 20 05 63 40

NORMANDIE
(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél.: 02 35 03 58 21
fax : 02 35 03 58 29

PAYS DE LA LOIRE
(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2, place de Bretagne
BP 93405, 44034 Nantes cedex 1
tél.: 02 51 72 84 00
fax : 02 51 82 31 62

RHÔNE-ALPES
(01 Ain, 07 Ardeche, 26 Drôme,
38 Isère, 42 Loire, 69 Rhône,
73 Savoie, 74 Haute-Savoie)
26, rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél.: 04 72 91 96 96
fax : 04 72 91 97 09

SUD-EST
(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse du Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35, rue George
13386 Marseille cedex 5
tél.: 04 91 85 85 36
fax : 04 91 85 79 01

SERVICES PRÉVENTION DES CGSS

GUADELOUPE
Immeuble CGRR
Rue Paul-Lacavé
97110 Pointe-à-Pitre
tél.: 05 90 21 46 00
fax : 05 90 21 46 13

GUYANE
Espace Turenne Radamonthe
Route de Raban, BP 7015
97307 Cayenne cedex
tél.: 05 94 29 83 04
fax : 05 94 29 83 01

LA RÉUNION
4, boulevard Doret
97405 Saint-Denis cedex
tél.: 02 62 90 47 00
fax : 02 62 90 47 01

MARTINIQUE
Quartier Place-d'Armes
97232 Le Lamentin, BP 576
97207 Fort-de-France cedex
tél.: 05 96 66 50 79
fax : 05 96 51 54 00

Ce guide est destiné
essentiellement aux membres
du comité d'hygiène,
de sécurité et des conditions
de travail afin qu'ils disposent
des connaissances
nécessaires à
l'accomplissement
de leur mission.

