

**Aéroports de Paris**  
Expertise Comité d'Entreprise  
**Organisation et fonctionnement**  
**des CHSCT**

*Alain BRUNEL Sociologue des organisations*  
*Gérard BREGIER Ingénieur Conseil Prévention*

*Février 2006*

## Préambule

---

Nous tenons à remercier l'ensemble de nos interlocuteurs pour leur disponibilité, leur accueil, les informations et les documents fournis :

- Les représentants du personnel et en particulier les élus, Délégués du Personnel et des CHSCT passés et présents,
- Les élus du Comité d'Entreprise, son bureau et son personnel administratif, pour le rôle moteur qu'ils ont joué dans la réalisation de cette expertise,
- Les militants responsables des différentes organisations syndicales.
- La direction, car elle est, en quelque sorte, à l'origine de cette expertise qui devrait contribuer à améliorer le fonctionnement des CHSCT de l'établissement.

## Résumé

---

L'entreprise Aéroports de Paris (ADP) est passée à un statut de société anonyme, son organisation a été restructurée. Pour rationaliser son fonctionnement, ADP a souhaité mettre en place une nouvelle organisation de son CHSCT. Il s'agissait de passer d'un CHSCT central avec deux sous-comités à une structure constituée par plusieurs CHSCT avec des mesures de coordination.

La consultation du Comité d'Entreprise n'ayant pas été positive, l'inspection du travail par une décision du 5 octobre 2004, a décidé la création de sept CHSCT locaux et d'un CHSCT de coordination.

Cette décision n'a pas pu être mise en œuvre concrètement et depuis le 21 juin 2005, plus aucune institution représentative du personnel ne fonctionne en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail au sein d'ADP.

Conformément à la mission donnée par le Comité d'Entreprise, sont développés dans ce rapport :

- les « avantages et inconvénient » des diverses structures CHSCT pour ADP,
- une réflexion sur la définition d'une représentation des salariés optimale pour permettre l'amélioration des conditions de travail des salariés d'ADP,
- une appréciation sur la politique d'ADP en matière de prévention des risques professionnels.

La première partie du rapport explique le contexte de l'expertise, ses contours, ses limites et la méthodologie adoptée : étude documentaire, entretiens et observations.

La deuxième partie constitue un rappel détaillé sur les attributions et les compétences d'un CHSCT ; sur ses moyens et sur ses conditions de mise en place et de fonctionnement. Des textes de référence sont donnés en annexe.

La troisième partie évoque brièvement la politique ADP en matière de prévention des risques professionnels. Le positionnement du système, comme son organisation en réseau, peuvent expliquer certains frottements avec les CHSCT.

La quatrième partie propose une perspective de répartition et une organisation avec sept CHSCT locaux et un CHSCT de coordination, ce qui peut permettre un retour rapide à une situation normale.

Suivent les conclusions des experts et leurs recommandations et préconisations.

## SOMMAIRE

---

Préambule .....	2
Résumé .....	3
-I- INTRODUCTION.....	6
I.A- Contexte de l'expertise.....	6
I.B- La demande d'expertise exprimée par les membres du CE .....	8
I.C- Méthodologie adoptée.....	9
I.C.1- Principes de travail.....	9
I.C.2- Déroulement de la mission.....	9
I.D- Les limites de l'expertise .....	11
I.E- Référentiel réglementaire.....	12
-II- Rappel sur le fonctionnement des CHSCT .....	13
II.A- Les particularités de l'institution .....	13
II.A.1- CHS et la Commission d'amélioration des conditions de travail des CE. ....	13
II.A.2- LE CHSCT institution représentative du personnel.....	14
II.B- Les attributions du CHSCT.....	16
II.B.1- Compétences générales des CHSCT .....	16
II.B.2- Principe général de la consultation et de l'information des comités.....	17
II.B.3- Conditions de saisine des Comités .....	17
II.B.4- Compétence en matière de conditions de travail. Liaisons avec d'autres institutions représentatives du personnel .....	17
II.B.5- Compétence en matière de formation à la sécurité .....	18
II.B.6- Autres domaines de compétence de l'organisme .....	19
II.B.7- Les situations de danger grave et imminent .....	29
II.B.8- Les situations de danger grave imminent et inévitable .....	31
II.C- Moyens accordés aux CHSCT .....	31
II.C.1- Missions que l'organisme confie à ses membres.....	31
II.C.2- Appel à un expert.....	32
II.C.3- Communication des registres tenus en application des dispositions réglementaires.....	32
II.C.4- Inspection du travail .....	33
II.C.5- Appel au chef d'un établissement voisin .....	33
II.D- Conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel.....	33
II.D.1- Temps nécessaire à l'exercice des fonctions.....	34
II.D.2- Réunions des institutions .....	35
II.D.3- Paiement comme temps de travail des heures du crédit de temps .....	35
II.D.4- Liberté de circulation.....	35
II.D.5- Formation.....	36
II.D.6- Obligation de discrétion et secret professionnel .....	36
II.D.7- Protection.....	37
II.E- Règles de fonctionnement du CHSCT et organisation de ses travaux .....	37
II.F- Présidence .....	37
II.F.1- Secrétaire.....	37
II.F.2- Le représentant syndical.....	38
II.F.3- Réunions.....	38
II.F.4- Procès-verbal .....	40
II.F.5- Délit d'entrave .....	41
II.G- Mise en place des institutions.....	42
II.G.1- Les dispositions légales .....	42
II.G.2- Décentralisation : application ADP.....	42
II.G.3- Niveau de découpage .....	42
II.G.4- Contestations et recours à l'inspecteur du travail.....	43
II.H- Composition du CHSCT, désignation des représentants du personnel.....	44

II.H.1-	Composition .....	44
II.H.2-	Affichage de la liste nominative des membres .....	44
II.H.3-	Mode de désignation des membres représentant le personnel .....	45
II.I-	Le CHSCT de coordination .....	45
II.I.1-	Attributions .....	45
II.I.2-	Composition du CHSCT de coordination .....	46
II.I.3-	Fonctionnement .....	46
-III-	La situation HSCT d'ADP .....	47
III.A-	L'organisation du management Santé Sécurité du Travail ADP .....	47
III.A.1-	La politique Sécurité d'Aéroport de Paris .....	47
-IV-	Analyse de la situation des CHSCT ADP .....	48
IV.A-	Les moyens donnés par ADP aux CHSCT .....	48
IV.B-	Le nom et la chose .....	49
IV.C-	La question des structures CHSCT .....	51
IV.D-	Situation des CHSCT ADP antérieure au 6 janvier 2005 .....	53
IV.E-	Réorganisation et conditions de travail .....	54
IV.F-	La place et le rôle du service sécurité .....	55
IV.G-	La décentralisation en 7 CHSCT .....	57
IV.G.1-	La volonté exprimée par la Direction ADP .....	57
IV.G.2-	La position des organisations syndicales .....	58
IV.G.3-	La consultation du Comité d'Entreprise .....	60
IV.H-	La situation issue de la décision de l'inspection du travail .....	61
IV.H.1-	La décision du 5 octobre 2004 .....	61
IV.H.2-	La mise en œuvre de la décision administrative .....	62
IV.H.3-	Les CHSCT décentralisés .....	63
IV.H.4-	Le CHSCT de Coordination .....	64
IV.I-	Les perspectives d'organisation .....	65
IV.I.1-	Le rôle du Comité d'Entreprise .....	65
IV.I.2-	Les CHSCT décentralisés .....	66
IV.I.3-	La structure de coordination .....	67
IV.J-	Coordonner : Quoi ? .....	68
IV.J.1-	Les risques graves transversaux dans l'établissement .....	68
IV.K-	Coordonner : Comment ? .....	69
IV.K.1-	La méthode de travail des CHSCT : La mission .....	69
IV.K.2-	Quelles missions de coordination ? .....	71
-V-	Conclusions .....	72
-VI-	Recommandations et préconisations .....	75
VI.A-	Mettre en place une représentation du personnel au plus près des salariés .....	75
VI.B-	Recadrer et améliorer le fonctionnement des CHSCT et de la structure de coordination : .....	76
-VII-	ANNEXES .....	77
VII.A-	Pistes pour des règlements intérieurs CHSCT .....	77
VII.A.1-	Le CHSCT de coordination .....	77
7.1	Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale .....	84
VII.A.2-	Les CHSCT décentralisés .....	86
8.1	Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale .....	93
Documents CERFA pour les rapports d'enquête CHSCT .....		95
VII.B-	Décision DRTEFP sur un CHSCT de coordination .....	98
VII.C-	Textes de droit liés au fonctionnement des CHSCT .....	102
VII.D-	Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à la loi sur les CHSCT .....	124
VII.E-	Bibliographie .....	146

## -I-INTRODUCTION

---

### I.A- Contexte de l'expertise

---

Aujourd'hui, Aéroports de PARIS (ADP), est le 2ème groupe aéroportuaire européen, **numéro 1 en Europe** et **numéro 2 mondial** pour les services internationaux. ADP possède et exploite **14 plates-formes** en Ile-de-France, dont « Paris Charles-de-Gaulle », « Paris Orly » et « Paris Le Bourget » qui ont accueilli plus de **75 millions de passagers** en 2004. ADP a réalisé 1 821 millions d'euros de chiffre d'affaire.

ADP connaît une modification radicale de ses statuts. L'entreprise est passée d'un statut d'établissement public au statut d'une société anonyme. Cela se traduit par une refonte importante de son organisation. Jusqu'à la publication des décrets d'application au second semestre 2005, Aéroports de Paris avait le statut d'établissement public régi par le Code de l'Aviation Civile.

C'est dans ce contexte, marqué par l'entrée prochaine d'ADP en bourse, que la direction d'Aéroports de Paris a décidé de réaliser une profonde réforme de la structure de représentation de son personnel dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail (CHSCT), appelé Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) jusqu'en 1982, a existé à ADP, jusqu'au 6 janvier 2005, sous la forme d'un « CHSCT unique » qui se scindait en « deux sous-comités ». Les principes et les moyens de son fonctionnement étaient définis dans un règlement intérieur et un accord d'entreprise en juin 1986.

Ces deux sous-comités, avec chacun des compétences géographiques, avaient été mis en place avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales. Leur

constitution répondait alors aux souhaits de décentralisation de l'instance, pour augmenter la proximité avec le terrain via ces sous-comités. L'un comprenant : le siège, Orly et les aérodromes secondaires de la région Sud de Paris. L'autre était constitué : du Bourget, de Roissy et des aérodromes secondaires de la région Nord de Paris.

En avril 2004, « suite à la mise en place des Directions de plate-forme et la réforme de l'organisation de l'ensemble des autres directions de l'entreprise », la Direction a souhaité décentraliser davantage le CHSCT afin que ce dernier poursuive « son rôle d'impulsion et de conduite de la politique Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail aux Aéroports de Paris ». Les organisations syndicales n'ont pas vu là une volonté de progrès, mais au contraire, un premier pas vers le démantèlement de l'entreprise en établissements distincts (ce dont se défend la Direction) et un transfert de responsabilité vers le bas accompagné d'un désengagement de la Direction Générale sur les questions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Elles ont demandé de pouvoir d'abord débattre des causes de blocage du fonctionnement des CHSCT et des diverses solutions qui pouvaient venir améliorer la situation. Le débat sur la structuration la mieux adaptée pour les CHSCT n'a pas eu lieu, et en moins de trois mois la Direction en était à saisir l'inspection du travail.

Le 5 octobre 2004, l'inspectrice du travail chargée de la subdivision d'inspection du travail des transports de Paris II, sise au 61, rue de la Chapelle à Paris 18<sup>ème</sup>, est amenée à décider la création de **sept CHSCT** et d'un **CHSCT de coordination** dont la mission sera d'assurer la liaison entre les actions menées par les différents CHSCT. Cette décision ne précise pas la composition du CHSCT de coordination.

Le 06 janvier 2005, le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5 du code du travail, appelé ici « Grand Collège », désigne 23 membres de CHSCT sans les répartir dans les sept CHSCT créés par la décision de l'inspection du travail. La Direction d'ADP a considéré, a tort, que le collège désignatif avait failli à sa mission en ne désignant que 23 membres de CHSCT et en ne les répartissant pas. Elle est donc intervenue dans les travaux du collège, demandant qu'une deuxième désignation soit faite par le collège désignatif. Le Tribunal d'Instance de Paris 14<sup>ème</sup> a précisé (RG N° 11-05-000067) le 21 juin 2005, « **qu'il n'appartenait pas à l'employeur d'exiger un second vote** », mais « **qu'il appartenait à l'employeur, s'il entendait contester la régularité de la première désignation, de saisir le Tribunal d'Instance** ». La direction a donc reconnu que seuls les 23 représentants du personnel désignés lors de la première réunion du collège étaient valablement désignés, sans toutefois avoir été répartis dans les 7 CHSCT (lettre recommandée avec accusé de réception N° DRHR/481 du 5 juillet 2004).

Depuis, la situation s'est encore progressivement détériorée pour aboutir à ce que plus aucun CHSCT ne fonctionne du tout (seuls quelques militants conscients de l'importance de la question et anciens dans le CHSCT, continuent malgré de multiples difficultés à avoir une action limitée et non reconnue par l'établissement). En effet, la Direction ne tient pas compte des conséquences du jugement du Tribunal d'Instance (RG N° 11-05-000067) du 21 juin 2005 : Elle refuse de convoquer une quelconque réunion de CHSCT malgré les demandes qui lui ont été adressées à plusieurs reprises dans des formes différentes, ni sous la forme de CHSCT « unique », ni d'ailleurs sous la forme des 7 CHSCT

conformément à la décision administrative. De plus, la Direction d'ADP interdit aux 23 représentants du personnel valablement désignés, d'utiliser le contingent d'heures prévu à l'article L. 236-7 du code du travail, au motif que : « **Le processus de désignation des 23 membres en date du 06 janvier 2005 – s'il a été pris en compte – est néanmoins considéré comme incomplet, car le collège désignatif n'a pas réparti ces derniers selon les mandats offerts par les instances existantes. En conséquence de quoi la Direction considère qu'il n'y a pas actuellement de membre de CHSCT, suspendant par voie de conséquence toute demande de crédit d'heure ou de formation** » (lettre N° DRHR/687 du 6 septembre 2005). Ce faisant, elle entrave quasi complètement le possible fonctionnement en CHSCT et prive les salariés de toute représentation du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Elle s'expose donc délibérément à être sanctionnée par un Tribunal correctionnel compétent au titre de l'article L. 263-2-2 du code du travail : « **Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article L. 236-11 et des textes réglementaires pris pour son application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement** ».

## **I.B- La demande d'expertise exprimée par les membres du CE**

Par cette expertise, le CE a voulu obtenir des éléments de réflexion pour optimiser l'organisation de la représentation du personnel afin d'améliorer la prise en compte de cette expression et pour l'amélioration de la politique santé - sécurité au travail d'ADP et les conditions de travail du personnel d'ADP.

L'étude a eu pour but de réaliser :

- Un bilan – avantages et inconvénients - des deux organisations mises en place – la structure centralisée du CHSCT - la structure décentralisée en plusieurs CHSCT.
- Une réflexion sur la définition d'une représentation des salariés d'ADP, qui soit la plus optimale pour assurer une intervention efficace des élus du personnel afin d'améliorer les conditions de travail du personnel d'ADP.
- Une appréciation de la politique d'ADP en matière de prévention des risques professionnels.

## **I.C- Méthodologie adoptée**

---

### ***I.C.1- Principes de travail***

Nous précisons qu'en vertu de notre agrément du Ministère du travail et de l'article L. 434-6 du code du travail, nous sommes astreints à un strict secret professionnel et à un code de déontologie.

Cabinet indépendant, Technologia construit ses interventions dans une relation de confiance avec ses clients.

La déontologie de Technologia repose sur plusieurs principes. Le premier est la garde des informations confiées par le client à travers le secret professionnel. Ensuite, dans le cadre de sa mission, Technologia garantit la confidentialité des propos tenus par tous les interlocuteurs sur le dossier traité.

La déontologie de Technologia est fondée sur le respect des règles suivantes :

- Les salariés concernés par l'expertise sont informés préalablement des objectifs des interventions des consultants et du calendrier de leurs présences.
- Les entretiens ne peuvent se faire qu'avec l'accord des personnes concernées.
- L'anonymat des entretiens et des restitutions est garanti, de même que l'origine des opinions exprimées.
- Les consultants sont tenus, par contrat, au secret professionnel. Ils s'engagent à assurer la confidentialité des informations dont ils ont connaissance au cours de la mission.
- En cas de rétention d'information, le cabinet rédige un constat de carence.

Dans le cadre de ses activités, le cabinet Technologia est couvert par un contrat d'assurance en responsabilité civile professionnelle et responsabilité civile d'exploitation.

Enfin Technologia, dans le cadre de ses obligations morales qui renvoient à la droiture et à la conscience professionnelle, garantit servir les intérêts de son client.

### ***I.C.2- Déroulement de la mission***

#### ***I.C.2.a- Réunion de cadrage***

La réunion de cadrage s'est déroulée le 3 novembre 2005. Elle a permis :

- D'exposer les modalités d'intervention et la méthodologie retenue, d'enrichir celles-ci à partir des remarques des élus. ;
- De préciser une liste des personnes à auditer ;

- De définir la documentation nécessaire ;
- D'avoir une première approche du planning de l'intervention et des dates de restitution.

#### *I.C.2.b- L'analyse documentaire*

Par l'analyse documentaire les experts se sont attachés à :

- bien appréhender la stratégie développée par ADP, qui conditionne l'avenir et le fonctionnement des instances représentatives des salariés
- prendre connaissance de la problématique,
- prendre connaissance des différentes organisations possibles,
- comprendre les différents points de vue,
- comprendre l'enjeu des conditions de travail au sein d'ADP

Les documents examinés :

- Présentation des orientations stratégiques d'ADP ;
- Organigramme hiérarchique et fonctionnel ;
- Répartition des effectifs ;
- Missions et localisation des directions, de l'établissement ;
- Guide sécurité du travail Aéroport de Paris ;
- Note de service : Règlement intérieur relatif à l'organisation et au fonctionnement du CHSCT ;
- Protocole d'accord concernant les moyens nécessaires à l'accomplissement des tâches du CHSCT du 25 juin 1986 ;
- Procès-verbaux des CHSCT centralisés (deux exercices) ;
- Procès-verbaux de CHSCT en « Sous Comités » ;
- Compte-rendu des réunions d'information des Organisations Syndicales sur le projet de mise en place de plusieurs CHSCT ;
- Divers tracts syndicaux évoquant la question ;
- Procès-verbaux des 7 CHSCT décentralisés ;
- Projet de procès-verbal du CHSCT de coordination appelé « CCA » ;
- Divers procès-verbaux du CE ;
- Bilans sociaux (2 exercices) ;
- Document Unique sur la Prévention des Risques Professionnels ;
- Ainsi que divers document que les élus ont jugés utile pour nous permettre d'améliorer notre connaissance du sujet ;
- Informations disponibles sur les sites en Intranet ;
- Rapport d'expertise sur les conséquences pour les conditions de travail de la réorganisation d'ADP (6 décembre 2004).

#### *I.C.2.c-Phase d'entretiens et d'observations*

Après l'étude documentaire, la mission a été principalement basée sur :

- Des entretiens individuels et collectifs les 16, 17, 18, 23, 24 et 25 novembre et les 8, 9 et 19 décembre 2005.

La prise de connaissance de la problématique repose sur le recueil d'avis :

- d'anciens membres du CHSCT unique (secrétaires et adjoints des dernières mandatures),

- de membres actuels : parmi les 23 membres en cours de mandat à la date de l'expertise,
- de réunions avec chaque organisation syndicale,
- d'inspecteurs du travail couvrant l'établissement,
- d'entretiens libres menés en zone publique,
- d'une rencontre informelle avec un des médecins du travail,

Nous avons été pénalisés au niveau du temps par la réticence de la direction à nous rencontrer et à nous permettre de rencontrer :

- des cadres de coordination sécurité des directions de plate-forme,
- du service sécurité du travail (chef de service actuel et anciens ainsi que de deux cadres de sécurité - Nord et Sud) et de deux de leurs adjoints (Nord et Sud),
- des assistantes sociales (Nord et Sud).

La direction a finalement consenti, à la mi-décembre à ce que nous rencontrions les principaux responsables de la sécurité d'ADP.

#### *I.C.2.d- Phase synthétique*

Cette phase a permis un apport théorique et un diagnostic sur la structuration des CHSCT la plus adaptée à leurs missions :

- Synthèse des principaux éléments,
- Rédaction d'un pré-rapport,
- 1<sup>ère</sup> restitution - Soumission du pré-rapport le 13 janvier 2006, réunion avec le groupe de suivi (représentants syndicaux et bureau du CE élargi) le 25 janvier 2006 à 9h00.
- Entretiens avec divers interlocuteurs intéressés,
- Enrichissement et correction du pré-rapport,
- Restitution avec présentation du rapport final, comportant les conclusions et pistes de réflexion au Comité d'entreprise.

Les documents et informations communiqués au cabinet Technologia dans le cadre de la présente mission ne feront l'objet d'aucune diffusion en dehors de la remise du rapport au Comité d'entreprise.

## **I.D- Les limites de l'expertise**

---

Les limites de l'expertise sont liées au périmètre donné à cette mission, c'est-à-dire à l'organisation et au fonctionnement des CHSCT.

Par ailleurs, les documents non mis à notre connaissance peuvent être des facteurs limitatifs pour notre analyse dans cette mission. Aussi, il a été souhaité une large coopération pour que cette expertise soit bénéfique à l'entreprise, c'est-à-dire d'une part aux commanditaires et aux salariés qu'ils représentent, et d'autre part à la direction des Aéroports de Paris elle-même.

Cependant, l'article L. 434-6 du code du travail précise que : « **Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.**

**Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7 ».**

Au départ nous avons essuyés un refus de la direction d'ADP de nous recevoir et de faciliter la réalisation d'entretiens avec différents responsables de l'établissement ou des services de santé au travail, ainsi que de nous accueillir ailleurs que dans les locaux du Comité d'Entreprise ou des syndicats. Ce n'est que mi-décembre que cette position a évolué favorablement et nous avons pu rencontrer notamment le Chef du service Sécurité du Travail.

Les avis, conseils et positions contenus dans ce rapport sont le résultat de l'analyse des éléments et des faits (documents, entretiens, observations) tels que nous avons pu les observer ou les recueillir. Les commentaires pratiques et juridiques sur l'organisation et les modalités de fonctionnement des CHSCT sont des opinions construites sur l'expérience et les connaissances juridiques des experts TECHNOLOGIA, ils ne préjugent cependant pas des positions qui pourraient être prises :

- par le Comité d'Entreprise dans le cadre de l'article L. 236-6,
- dans le cadre de l'article L. 236-8 du code du travail par les CHSCT,
- ou du fait de l'appréciation souveraine des juridictions concernées qui pourraient être saisies en cas de contestation dans les cas d'espèce.

## **I.E- Référentiel réglementaire**

---

Pour cette étude, seront appelés tout au long du texte et pris en référence essentiellement :

- les articles législatifs et réglementaires du Code du Travail,
- lorsque les articles appelés en référence sont contenus dans le Code de la Sécurité sociale, le Code de l'environnement, ou le Code de Santé publique la précision est apportée,
- la lettre circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT,
- ainsi que d'anciennes décisions administratives d'inspecteurs du travail,
- et des arrêts de la Cour de Cassation.

## **-II-Rappel sur le fonctionnement des CHSCT**

---

### **II.A- Les particularités de l'institution**

---

Nous allons donner, dans ce chapitre, un rappel détaillé sur le fonctionnement des CHSCT. Nos observations ont démontré, la grande importance, pour Aéroports de Paris, de nous voir aborder en profondeur le fonctionnement de cette instance. Ce chapitre est donc un peu long, il se veut un point de référence pratique et durable pour le fonctionnement en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans l'entreprise. Dans le même esprit, sont donnés en annexe les textes législatifs et réglementaires et la lettre circulaire ministérielle numéro 93-15 du 25 mars 1993 relative à la loi sur les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

#### **II.A.1- CHS et la Commission d'amélioration des conditions de travail des CE.**

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est une Institution Représentative du Personnel d'évolution récente.

**Avant 1982**, sur le plan des conditions de travail, l'ancien article L. 437-1 du Code du Travail prévoyait que le comité d'entreprise, lui-même ou sa commission spéciale dite « commission d'amélioration des conditions de travail » (C.A.C.T.), était associé à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail. Le décret n° 47-1430 du 1<sup>er</sup> août 1947, renforcé notamment par le décret n° 79-228 du 20 mars 1979, instituait pour sa part, des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et des Sections d'hygiène et de Sécurité (SHS) qui étaient des sections du CHS permettant de « les rapprocher des emplacements de travail où apparaissent les risques ».

Ces comités et sections avaient un caractère limité et très technique. Le but annoncé notamment par la circulaire TE N° 36 du 8 août 1974, était de permettre aux représentants du personnel d'être « étroitement associés à la politique de prévention des risques professionnels. Organismes appelés à jouer un rôle technique, les Comités d'Hygiène et de Sécurité exercent leur action d'une manière permanente sur les lieux mêmes du travail pour améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité et proposent des mesures pour éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles ». La même circulaire précisait que « la mission confiée aux comités étant de caractère essentiellement technique, il est nécessaire de ne procéder qu'à la désignation d'agent ayant les connaissances techniques et les aptitudes nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail ».

Le Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) avait ainsi mission :

- d'analyser des risques professionnels ;
- de procéder à une enquête à l'occasion des accidents ou maladies professionnelles graves ;
- d'inspection de l'établissement ;
- de susciter des initiatives portant sur : les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail ;
- de développer, par tous les moyens efficaces, le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité ; examiner en temps utile et pour chaque action de formation les documents précisant leur durée et les moyens de réalisation prévus et veiller à leur mise en œuvre effective ;
- de veiller à ce que toutes les mesures soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- de s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et veiller à l'observation des consignes de ces services.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité devait aussi être consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité (ancien article R. 231-5 aujourd'hui abrogé, du Code du travail).

Les CHS ne pouvaient pas intervenir sur les conditions de travail, domaine qui était réservé à la commission d'amélioration des conditions de travail, commission alors obligatoire pour les CE, dont l'histoire n'a pas gardé de traces utiles.

## **II.A.2- LE CHSCT institution représentative du personnel**

**Depuis 1982**, l'évolution de la législation a étendu les missions du CHSCT et a changé la nature même de ces « comités » qui d'organismes techniques sont devenus de véritables **Institutions représentatives du personnel (IRP)**.

Issues de cette histoire, deux conceptions du but, de la finalité des CHSCT, peuvent encore être observées. Une conception ancienne, qui privilégie l'aspect technique des CHSCT et une qui prend en compte l'évolution en Institution représentative du personnel (IRP).

Dans l'ancienne conception, le CHSCT reste une « institution technique » qui va susciter des initiatives à propos des méthodes et procédés de travail les plus sûrs, à propos du choix et de l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire aux travaux exécutés, à propos encore de l'aménagement des postes de travail. Dans cette optique, le CHSCT aura essentiellement un rôle d'impulsion et de conduite de la politique Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) de l'établissement. En clair, le CHSCT de ce type va accompagner la Direction de l'entreprise, sur les aspects matériels, techniques et organisationnels, donc aussi sur « l'esprit de sécurité » des salariés pour expliquer, faire comprendre et finalement faire appliquer la politique HSCT de l'entreprise plus ou moins définie avec le Chef d'établissement.

Dans la deuxième conception, le CHSCT va être une Institution Représentative du Personnel. La finalité du CHSCT sera en quelque sorte parallèle à celle exprimée par le législateur pour le Comité d'Entreprise à l'article L. 431-4 du code du travail :

***« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».***

De même, le CHSCT aura pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la protection de leur santé et de leur sécurité notamment par l'amélioration des conditions de travail. De cette façon, si le CHSCT peut devenir l'un des lieux dans lesquels la politique HSCT de l'établissement se discute et s'amende, la responsabilité de cette politique est laissée à la Direction qui doit la décider et la mettre en œuvre selon les prescriptions du code du travail. Nous avons l'habitude de résumer le but du CHSCT par la formule : **Les représentants du personnel au CHSCT ont pour but de permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail. Car ce sont les mauvaises conditions de travail qui génèrent les accidents de travail ou les maladies professionnelles.**

## **II.B- Les attributions du CHSCT**

---

### **II.B.1- Compétences générales des CHSCT**

#### *II.B.1.a- Principes*

Aujourd'hui, le CHSCT 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.

Pour effectuer les deux premières grandes missions, confiées par le législateur, le CHSCT doit :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ;
- procéder à l'analyse des conditions de travail.
- Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Pour effectuer sa troisième grande mission (veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail) : Le comité doit procéder, 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. A ce dernier titre, tous les membres des institutions reçoivent l'information nécessaire sous forme de copies des textes applicables. Par ailleurs, toute nouvelle disposition légale ou réglementaire pouvant compléter ou modifier la mission des institutions leur est communiquée avec l'indication éventuelle de la préparation d'une circulaire d'application.

Le CHSCT doit effectuer des enquêtes sur les accidents de travail graves.

#### *II.B.1.b- Personnels concernés par l'action des institutions*

Les comités exercent leur action en faveur :

- du personnel statutaire et non statutaire ;
- des salariés mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure et qui sont placés sous la direction de fait de l'établissement pour l'exécution de leurs tâches et l'aménagement de leurs conditions de travail.

Les comités sont compétents dans le cas de prêt de main-d'œuvre par une entreprise de travail temporaire

## **II.B.2- Principe général de la consultation et de l'information des comités**

### **Consultation**

La consultation des comités doit précéder la décision de l'autorité compétente.

La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à l'avis du CHSCT pour que celui-ci se prononce et non simplement de l'exposé d'une solution envisagée pour le règlement de ce problème.

Les avis ou les résolutions sont portés à la connaissance de l'autorité compétente pour la prise de décision.

La décision est communiquée au CHSCT avec les commentaires appropriés.

### **Information**

Pour leur permettre de se prononcer les institutions doivent disposer :

- des informations précises et écrites transmises par l'autorité compétente, le CHSCT ne peut se prononcer à partir de documents incomplets ou présentant des erreurs (dans ce cas l'information doit être reportée après la correction des documents en question),
- d'un délai d'examen suffisant (au minimum 15 jours avant la date de la réunion pour les documents courant, plus pour les documents volumineux et/ou complexes).

## **II.B.3- Conditions de saisine des Comités**

Indépendamment de la possibilité donnée à ses membres de le saisir suivant ses modalités de fonctionnement, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par :

- l'autorité responsable ;
- les institutions représentatives du personnel.

## **II.B.4- Compétence en matière de conditions de travail. Liaisons avec d'autres institutions représentatives du personnel**

La compétence du CHSCT en matière de conditions de travail est l'un des éléments nouveaux apportés par la loi du 23 décembre 1982.

Le CHSCT doit être 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.

Le CHSCT est obligatoirement associé à la recherche de solutions concernant :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations, rayonnements ionisants, toxicité),
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes,
- la durée et les horaires de travail,
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Sur les deux derniers points, le CHSCT doit s'attacher à leur étude notamment en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des salariés.

Par ailleurs, l'évolution des entreprises et les progrès techniques conduisent à l'élargissement de ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Dans ces domaines le CHSCT a donc une compétence propre, mais sa consultation peut également résulter de la demande d'une autre institution représentative du personnel ou d'une autorité responsable sur le terrain.

Lorsque l'une de ces institutions ou autorité a besoin de connaître la position du CHSCT pour se prononcer, il lui appartient de saisir le CHSCT avant d'émettre son avis.

Pour l'exercice de ses diverses compétences, le CHSCT peut, dans les conditions prévues au paragraphe II.C.2, faire appel à un expert.

#### **II.B.5- Compétence en matière de formation à la sécurité**

La formation à la sécurité définie à l'article L. 231-3-1 du Code du Travail concourt à la prévention des risques professionnels; elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels défini aujourd'hui à l'article L. 236-4 du Code du Travail.

Le CHSCT coopère à la préparation des actions de formation menées à ce titre et veille à leur mise en œuvre effective.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, et sur les modalités d'exécution des actions de formation.

## **II.B.6- Autres domaines de compétence de l'organisme**

### *II.B.6.a- Inspections, missions individuelles*

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. La fréquence de ces inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, soit au moins une fois par trimestre.

Ces inspections peuvent, selon des modalités définies par le CHSCT, être effectuées : soit par l'organisme lui-même, soit par une délégation comprenant au moins le chef de l'établissement ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel du comité, soit par des missions individuelles qu'il confie à ses membres.

Ces inspections sont faites dans un but de prévention par la recherche des situations dangereuses créées par une mauvaise de l'application des prescriptions législatives et réglementaires.

Les participants aux inspections ne doivent pas se contenter de voir, de vérifier par eux-mêmes, ils peuvent entrer en contact avec le personnel de tous les échelons pour le consulter, le questionner, le documenter, le conseiller.

Ces inspections réalisées par le comité sont distinctes par exemple, des visites de services ou d'installations, des inspections effectuées de leur propre initiative par le Service Sécurité du travail et des visites d'autres organismes tels que : APAVE, AIF, AINF, SOCOTEC, Veritas, ...

### *II.B.6.b- Mission d'enquêtes du CHSCT*

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

Ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et au moins un représentant du personnel du comité qui a reçu mission pour ce faire.

Les missions d'enquête sont réservées aux cas où un accident est survenu et pour lequel une analyse des circonstances et des causes est nécessaire afin d'en prévenir le renouvellement. Ce sont les accidents qui ont eu, ou qui auraient pu avoir, des conséquences graves (notamment une Incapacité partielle et permanente).

Les enquêtes du comité sont indépendantes de celles que réalise le Service Sécurité du travail. Elles n'ont ni le même statut, ni exactement les mêmes objectifs. Le service sécurité du travail est un service fonctionnel de l'établissement, qui peut être une ressource pour le CHSCT. Les membres du CHSCT missionnés agissent essentiellement en tant que représentants du personnel.

Les représentants du personnel missionnés par le comité sont libres de mettre en place et d'utiliser la méthode d'enquête de leur choix.

Le temps passé à ces missions d'enquête est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale sans être déduit du contingent d'heures prévu au premier alinéa de l'article L. 236-7.

Le rapport de mission sera dressé par les représentants du personnel sur le document ad hoc (CERFA n° 61-2256 pour les enquêtes accident ou n° 61-2257 pour les enquêtes liés aux maladies, reproduits en annexe). Soumis à la signature du chef d'établissement il sera adressé à l'inspection de travail dans un délai de quinze jours à compter de la fin de l'enquête.

#### *II.B.6.c- Analyse des risques professionnels*

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.

En cas d'enquête sur un risque grave, les enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et au moins un représentant du personnel du comité qui a reçu mission pour ce faire.

Le temps passé à ces missions d'analyse d'un risque grave est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale sans être déduit du contingent d'heures prévu au premier alinéa de l'article L. 236-7.

Un rapport de mission sera dressé par les représentants du personnel sur le document ad hoc (CERFA n° 61-2258 reproduit en annexe). Soumis à la signature du chef d'établissement et adressé à l'inspection de travail dans un délai de quinze jours à compter de la fin de l'enquête.

#### *II.B.6.d- Promotion de la prévention des risques professionnels*

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'autorité responsable s'y refuse, elle doit motiver sa décision.

La grande particularité des propositions du comité, c'est qu'elles émanent et donc qu'elles ont l'aval des salariés concernés.

#### *II.B.6.e- Services d'incendie, de sauvetage - secourisme*

##### **Incendie**

Le comité s'assure :

- de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage,
- de l'application des dispositions contenues dans le Code du Travail Livre II Titre III « section IV du chapitre II prévention des incendies évacuation » articles R. 232-12 et suivants, notamment les articles R. 232-12-17 à R. 232-12-22, portant sur l'établissement des consignes et les moyens de lutte contre l'incendie, et de l'article R. 232-12-21 qui dispose :

**« La consigne doit prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires ».**

La consigne doit prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires. « **Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail** ».

Les membres du CHSCT peuvent consulter ce registre.

En fonction de ce qui précède, le comité est saisi du plan de prévention des incendies et de protection du personnel contre les incendies éventuels ; il donne son avis sur les consignes que ce plan comporte. Il lui appartient en outre de concourir à la formation des agents spécialisés dans la protection contre les incendies.

### **Secourisme**

Le comité veille à ce qu'en aucun cas des négligences ou des insuffisances puissent se produire dans la pratique des soins d'urgence à une victime d'accident ou de maladie professionnelle.

Le comité se prononce donc nécessairement tant sur les mesures à prendre pour respecter ces objectifs définis à propos de la « formation des secouristes et moniteurs » que sur le matériel spécialisé, l'implantation et la constitution des postes de secours.

Indépendamment de la nécessité de promouvoir la formation de secouristes, le comité veille à ce que les agents formés soient maintenus à niveau et que leur habilitation de secouristes conserve sa validité par la mise en œuvre des actions de recyclage annuel prévues à cet effet.

#### *II.B.6.f- Rapport sur le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail*

Le 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 du Code du Travail, avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (chapitre suivant), sont des documents importants pour le CHSCT. Ils ne devraient pas apparaître qu'une fois par an, comme pour se débarrasser d'une obligation légale ennuyeuse, mais être présents lors de chaque réunion pour enrichir le bilan avec les constats et analyses validés en réunions de CHSCT et pour porter sur le programme les mesures de sécurité, de prévention et d'organisation présentées et/ou prises lors de réunion du CHSCT.

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, tel que défini au paragraphe II.B.6.g-, le Chef d'établissement doit en énoncer les motifs en annexe à son rapport écrit.

Rien n'est plus triste pour un préventeur que de voir ce genre de documents, qui pourraient être utiles et dynamiques toutes l'année, se réduire à des présentations formelles, remises à des dates si tardives que bien souvent, le

bilan n'est plus d'actualité et le programme est déjà lui-même la moitié d'un bilan lorsque qu'il est présenté aux représentants du personnel.

Le CHSCT émet néanmoins un avis sur le rapport ; cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail (article L. 236-4 du Code du Travail).

#### *II.B.6.g- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*

Ce programme est établi à partir des analyses effectuées lors des missions d'enquête liées aux accidents du travail / maladies professionnelles et des missions d'analyses des risques professionnels et s'il y a lieu des informations figurant au bilan social ; Le programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année (12 mois) à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles :

- L. 230-2-1 « **Le Chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.** » (L'ensemble de cet article a été rappelé en annexe). Le programme est notamment développé pour ce qui concerne les équipements de travail et les moyens de protection par :
  - l'article L. 233-5-1, lequel dispose que les équipements et moyens de protection « **doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.** »
  - l'article L. 233-5-2, lequel dispose dans son premier alinéa que « **l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander au Chef d'établissement de faire vérifier par des organismes agréés par le Ministre chargé du Travail et par le Ministre chargé de l'Agriculture, l'état de conformité des équipements de travail mentionnés à l'article L. 233-5-1 avec les dispositions qui leur sont applicables.** »
- L. 232-1 « **Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.** »
- L. 233-1 « **Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.** »
- L. 231-3-1 « **Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au sixième alinéa et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.** »
- L. 231-3-2 « (...) **le Chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Les modalités de cette obligation tiennent compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés.** »

Le programme précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le CHSCT émet un avis sur ce programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Cet avis est transmis pour information à l'inspection du travail.

Le procès-verbal de la réunion du CHSCT consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint par l'autorité responsable 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

#### *II.B.6.h- Le règlement intérieur de l'établissement*

D'après l'article L. 122-33 du code du Travail :

**« L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet, où sont employés habituellement au moins vingt salariés.**

**Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement ».**

L'article suivant du même code précise :

**« Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :**

**- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;**

**- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;**

**- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.**

**Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.**

**Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L. 122-46 et L. 122-47 du présent code.**

**Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ».**

Enfin l'article L. 122-36 indique que :

**« Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité ».**

Le règlement intérieur de l'établissement (et les consignes de sécurité qui sont juridiquement assimilées à des annexes au règlement intérieur) ne peut donc

être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

#### *II.B.6.i- Autres domaines d'intervention*

L'organisme doit être consulté ou informé dans le cadre d'autres dispositions Qui concernent :

##### **L'hygiène :**

Nettoyage des locaux de travail (article R. 232-1-14 du Code du Travail), installations sanitaires (articles R. 232-2 et R. 232-2-7 du Code du Travail), distributeurs de boissons (article R. 232-3-1 du Code du Travail), aération des locaux (articles R. 232-5-8 et R. 232-5-9 du Code du Travail), matériel d'éclairage (article R. 232-7-8), prévention des risques liés au bruit (articles R. 232-8-1, R. 232-8-4 et R. 232-8-6 du Code du Travail), protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (article R. 232-9 du Code du Travail), local de restauration (article R. 232-10-1 du Code du Travail).

##### **La sécurité :**

Demande de l'employeur de dispense d'application de certaines dispositions réglementaires (article R. 232-14-1 du Code du Travail).

##### **Les équipements de travail et équipements de protection individuelle :**

Sont mis à la disposition du CHSCT :

- la documentation concernant la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés ainsi que la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle (articles R. 233-2 et R. 233-43 du Code du Travail).
- le registre de sécurité mentionnant le résultat :
  - des visites imposées pour certains matériels (article R. 233-73 du Code du Travail)
  - des vérifications générales périodiques destinées à prévenir toute détérioration ou défectuosité concernant les équipements de travail (article R. 233-11 du Code du Travail) et les équipements de protection individuelle (article R. 233-42-2 du Code du Travail).
- le carnet de maintenance établi et tenu à jour concernant les équipements de travail (article R. 233-12 du Code du Travail).
- la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle (article R. 233-43).

**La rééducation professionnelle** (article R. 323-40 du Code du Travail)

##### **La prévention du risque chimique :**

Le CHSCT est consulté pour avis sur la notice fixant les procédures à mettre en œuvre pour assurer la surveillance et la maintenance des installations de protection collective (article R. 231-54-3 du Code du Travail).

##### **La prévention du risque cancérigène :**

L'employeur tient à la disposition du CHSCT les éléments ayant servi à l'appréciation du risque d'exposition à des agents cancérigènes et en cas d'augmentation sensible et prévisible de l'exposition, détermine après avis du CHSCT les mesures nécessaires pour réduire la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant ces activités (articles R. 231-56-6 du Code du Travail). Les informations concernant la liste des travailleurs

exposés, et si cette information est disponible, leur taux d'exposition, sont tenues à disposition des CHSCT

Le CHSCT est informé le plus rapidement des expositions anormales, de leur cause et des mesures prises pour y remédier (article R. 231-56-10 du Code du Travail).

**La prévention du risque lié à la manutention des charges :**

Le bilan des conditions de manutention des charges est inclus dans le rapport écrit faisant le Bilan de la situation Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement (article R. 231-69 du Code du Travail).

**La prévention du risque lié à l'action des poussières d'amiante :**

Le plan de démolition de bâtiment ou d'installation ou de matériaux contenant de l'amiante ou de retrait d'amiante dans de tels locaux est soumis pour avis au CHSCT (décret 92-634 du 6 juillet 1992).

**La prévention du risque lié au travail sur écran :**

Association du CHSCT dans les conditions prévues à l'article L. 231-3-1 du Code du Travail à la formation du personnel en ce qui concerne la sécurité et la santé liées à leur poste de travail et notamment sur les modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement dans lequel ce poste est intégré (décret n° 91-451 du 14 mai 1991).

**La lutte contre le tabagisme :**

Le CHSCT est consulté au moins tous les 2 ans sur le plan d'aménagement des espaces qui peuvent être réservés aux fumeurs (article R. 355-28-5 du Code de la Santé Publique).

**Les travaux de la Médecine du Travail :**

Rapport annuel de celle-ci (article R. 241-34 du Code du Travail), plan d'activité élaboré chaque année sur les risques, les postes et les conditions de travail (article R. 241-41-1), fiche d'entreprise sur laquelle sont portés les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés à ces risques (article R. 241-41-3 du Code du Travail).

**Les actions de prévention en matière de harcèlement sexuel** que le CHSCT peut proposer (article L. 236-2 du Code du Travail).

**Les actions de prévention en matière de harcèlement moral** que le CHSCT peut proposer (art. L.122-49 du Code du travail)

*II.B.6.j- Protection de l'environnement (article L. 236-2 du Code du Travail)*

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 décret n° 93-449 du 23 mars 1993.

II.B.6.k- *Le rôle et les liaisons des CHSCT dans les cas de travaux effectués par une entreprise extérieure*

Le Code du Travail prévoit :

Article L. 237-22 :

**« Le CHSCT compétent de l'entreprise utilisatrice (EU) et les mêmes comités des entreprises extérieures (EE) sont informés de la date de l'inspection préalable prévue par l'article R. 237-6 par les chefs des entreprises concernées dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ.**

**Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et les mêmes comités des entreprises extérieures concernées sont informés de la date des inspections et réunions de coordination prévues à l'article R. 237-12 au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu sauf urgence.**

**Les CHSCT sont également informés de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée à l'article L. 236-7. Dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8, le plan de prévention est tenu à leur disposition. Ils sont informés de ses mises à jour éventuelles. Le plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.**

**Chaque chef d'entreprise informe son propre CHSCT :**

- **De l'inspection commune préalable au plus tard, trois jours avant la date, et en cas d'urgence sur le champ.**
- **Des inspections et réunions de coordination périodiques au plus tard trois jours avant la date sauf urgence.**
- **De toute situation d'urgence et de gravité obligeant à la recherche de mesures préventives, et de tous les cas d'exercice du droit d'alerte ou de retrait.**

**Lorsque le plan doit être écrit (opérations à risques représentant une durée supérieure à 400 heures de travail pour les 12 mois, ou opérations comportant des travaux dangereux définis par arrêté), ce plan et ses mises à jour sont**

- **tenus à disposition des CHSCT**
- **communiqués sur leur demande**
- **Les CHSCT reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leur mission.**

**b/ Association aux réunions ».**

Article R. 237-23

**« Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6.**

**Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail des entreprises extérieures concernées participent, s'ils l'estiment nécessaire à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6 dans les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article R. 237-28.**

**Le ou les membres désignés pour participer à l'inspection émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8. »**

Article R. 237-26

**« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge s'il l'estime nécessaire un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions prévues à l'article R. 237-12.**

**Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8 »**

Article R. 237-28

**« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions de coordination prévues à l'article R. 237-12, lorsqu'il est prévu que l'entreprise y participe.**

**Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas prévus à l'article R. 237-8.**

**1. Inspection préalable - Inspections et réunions de coordination**

**Principe :**

**– Le CHSCT peut participer aux inspections ou réunions de coordination si l'entreprise dont il fait partie y participe.**

**– La participation aux inspections (y compris l'inspection préalable) et réunions de coordination est laissée à son appréciation.**

**\* pour le CHSCT de l'EU : un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel peuvent participer aux inspections (y compris l'inspection préalable) et réunions.**

**\* pour le CHSCT de l'EE: il peut participer à l'inspection préalable.**

**La participation d'un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel aux inspections et réunions de coordination est subordonnée à celle de l'EE dont il fait partie.**

**2. Prise en compte des avis**

**Lorsque le plan existe et doit être écrit, tous les avis émis par les représentants de la délégation du personnel des CHSCT lors :**

**\* de l'inspection préalable**

**\* des inspections et réunions de coordination, sont portés sur le plan de prévention.**

**Avant le début des travaux, lorsqu'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit faire partie de l'équipe de salariés intervenant dans l'entreprise utilisatrice et que le comité entend faire application du deuxième alinéa de l'article R 237.23, ce représentant du personnel est désigné pour participer à l'inspection préalable. Dans le cas contraire, le comité a la faculté de désigner un représentant élu titulaire d'un autre mandat, s'il doit être affecté dans l'entreprise utilisatrice.**

**Les dispositions ci-dessus s'appliquent également pendant l'exécution des travaux, lorsque le comité entend faire application de l'alinéa premier du présent article.**

**3. Participation prioritaire des salariés des EE impliqués dans l'opération**

**S'ils font jouer leur faculté de participer aux réunions et inspections, les CHSCT des EE**

**– doivent :**

**\* si un représentant du personnel participe aux travaux, obligatoirement le désigner,**

**– à défaut, peuvent :**

**\* désigner un représentant du personnel élu titulaire d'un autre mandat s'il est affecté aux travaux.**

**c/ Déclenchement éventuel de réunions »**

Article R. 237-24

**« Des réunions et inspections de coordination telles que prévues à l'article R. 237-12 sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent.**

**A la demande motivée de deux représentants du personnel du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure met en œuvre les dispositions prévues au 4ème et 5ème alinéas de l'article R. 237-12.**

**Faculté de mise en œuvre de réunions de coordination et d'inspections sur demande motivée de :**

*\* deux représentants du personnel du CHSCT compétent de l'EU, dans ce cas, le chef de l'EU a la charge de l'organisation de l'inspection et/ou réunion sollicitée.*

*\* deux représentants du personnel d'un CHSCT d'EE, dans ce cas, le chef de l'EE sollicite alors auprès du chef de l'EU la coordination demandée.*

*d/ Mission générale d'enquêtes et d'inspections incombant au CHSCT de l'EU »*

Article R. 237-27

*« Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes définies au troisième alinéa de l'article L. 236-2, sur les lieux du travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures, lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises.*

*Extension des pouvoirs d'inspections et d'enquêtes du CHSCT de l'EU, en cas de risques liés à l'interférence activités-matériels-installations*

*\* Les pouvoirs d'inspections habituelles attribués au CHSCT sont étendus, aux lieux temporairement occupés par des salariés extérieurs.*

*\* Après un accident du travail - ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel - survenu à un salarié d'une EE, le CHSCT de l'EU est compétent pour procéder à une enquête.*

*e/ Affichage »*

Article R. 237-25

*« Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés les noms et les lieux de travail des membres du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ainsi que le lieu où est situé l'infirmerie de l'entreprise utilisatrice.*

*A l'entrée et la sortie de l'EU ou en des lieux plus appropriés selon les cas (tels que vestiaires ... etc.) sont affichés :*

*Les noms, lieux de travail et numéros de téléphone :*

- des membres du CHSCT compétent de l'EU*
- des membres des CHSCT des EE*
- du médecin du travail de l'EU*
- de l'infirmerie de l'EU »*

#### *II.B.6.I- Rapports avec l'administration du travail*

L'article R. 236-12 du Code du Travail définit :

- les informations devant figurer au rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée (arrêté du 12 décembre 1985 – Journal officiel du 16 janvier 1986)*
- la nature des renseignements que les CHSCT doivent fournir à l'administration suite aux missions d'enquête liées aux accidents du travail et maladies professionnelles et aux missions d'analyse de risques professionnels (arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 – Code du Travail : article L. 236-7 alinéa 5).*

## **II.B.7- Les situations de danger grave et imminent**

### *II.B.7.a- Situations constatées par les salariés*

#### **- Signalement du danger grave et imminent par le salarié**

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (article L. 231-8 du code du travail).

#### **- Droit de retrait d'une situation de travail dangereuse pour un salarié ou un groupe de salariés**

Tout salarié ou "groupe de salariés" se voit reconnaître le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection (article L. 231-8 du code du travail).

Dans un tel cas, aucune sanction ne pourra être prise, aucune retenue de salaire effectuée, à l'encontre des salariés qui avaient un motif raisonnable pour se retirer de leur poste de travail.

Le droit conféré à tous les salariés de suspendre leur activité n'est qu'une faculté et, en aucun cas, il ne saurait être reproché à un salarié de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse.

Un agent, qui en application de ces dispositions exerce son droit de retrait, doit après son retrait en informer immédiatement son supérieur direct qui en rend compte à l'autorité responsable.

Dans le même temps, l'agent peut informer ou faire informer un représentant du personnel au CHSCT habilité à mettre en œuvre la procédure du paragraphe II.B.7.b.

#### **- Limite du droit de se retirer d'une situation de danger grave et imminent**

La faculté de se retirer doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

#### **- Obligations de l'autorité responsable**

Dans tous les cas, le Chef d'établissement ou son représentant doit se rendre immédiatement sur le lieu, éventuellement accompagné d'un représentant du personnel au CHSCT pour apprécier la réalité du danger signalé et décider des mesures à prendre, compte tenu en particulier des obligations spécifiques du service public et en particulier tel qu'il est dit ci-avant.

Le CHSCT sera informé des cas d'alerte et de retrait ainsi que des suites qui leur auront été données.

### *II.B.7.b- Situations constatées par les membres du CHSCT*

La procédure à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est un peu plus technique que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié, prévue elle aux articles L. 231-8 et suivant du code du travail

Il nous semble important que le CHSCT envisage dans son règlement intérieur la mise en œuvre de cette procédure avant qu'une telle situation de travail se présente, afin de préciser clairement les responsabilités et la mise en œuvre concrète de cette procédure.

En effet, dans cette procédure, le représentant du personnel et le chef d'établissement sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre comme nous allons le voir.

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

- 1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (un coup de téléphone s'impose qui devra préciser où le représentant du personnel peut être contacté) de la situation de danger grave et imminent ;
- 2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre doit être coté (les pages numérotées) et ouvert au timbre du CHSCT (les pages doivent être tamponnées avec le tampon du CHSCT). Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé. Il doit comporter l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés ;
- 3) Procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ) ;
- 4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi) ;
- 5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM ;
- 6) A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ;
- 7) L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

### *II.B.7.c- La faute inexcusable de l'employeur*

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

### **II.B.8- Les situations de danger grave imminent et inévitable**

L'article L. 231-10 prévoit que « **Le Chef d'établissement ou son représentant prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail** ».

Par exemple, c'est sur la base de cette prescription que doivent être élaborées et diffusées les consignes d'évacuation en cas de sinistre grave.

## **II.C- Moyens accordés aux CHSCT**

---

### **II.C.1- Missions que l'organisme confie à ses membres**

Le CHSCT fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui lui reviennent dans son domaine de compétence.

Ainsi, l'organisme décide du nombre et de l'objet des missions qu'il confie à ses membres.

Le CHSCT 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. Ces moyens non précisément définis seront en rapport avec la réalité et les possibilités de l'établissement et les points de comparaisons régulièrement retenus par les juges sont les moyens mis à la disposition des autres services fonctionnels de l'établissement.

## **II.C.2- Appel à un expert**

Parmi les moyens de fonctionnement du CHSCT se trouve le droit de recourir à un expert extérieur. Ce droit n'est pas exceptionnel, mais il est limité par le législateur à deux occasions. Le constat d'un risque grave dans l'établissement et la consultation du CHSCT avant la mise en œuvre d'un projet important en lui-même et en ce qu'il va modifier les conditions de travail. Ce droit donné aux représentants du personnel d'avoir une source d'information autonome, techniquement incontestable, et indépendante de la Direction souligne encore le changement de nature de l'institution depuis 1982. En effet, avant 1982 l'article R. 231-4 (aujourd'hui abrogé) précisait que les membres des CHS devaient être choisis « **en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail** ».

Aujourd'hui, la seule légitimité des représentants du personnel au CHSCT n'est pas leur technicité mais uniquement leur représentativité. Ce qui donne du sens à leurs missions c'est justement mais uniquement leur capacité (qu'ils sont les seuls à posséder à ce niveau) à représenter le personnel et à pouvoir s'exprimer au nom de ce personnel.

L'expert doit être agréé par le Ministère du Travail dans des conditions fixées par le décret n° 93-449 du 23 mars 1993.

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, il porte cette contestation devant le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en urgence. Sauf abus du comité, les frais de procédure sont à la charge de l'établissement. Les frais d'expertise sont à la charge de l'établissement.

Le Chef d'établissement 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.

## **II.C.3- Communication des registres tenus en application des dispositions réglementaires**

Chaque membre du CHSCT peut à tout moment demander que lui soient communiqués les registres tenus en application des dispositions réglementaires. Il en est ainsi du registre destiné à l'inscription des mises en demeure de l'inspection du travail et du registre incendie.

De même sont présentés au CHSCT, les registres tenus en application des prescriptions imposant la vérification de certains appareils, machines et installations, ainsi que les rapports auxquels ces registres font référence.

#### **II.C.4- Inspection du travail**

*L'inspecteur du travail doit, conformément à l'article L. 236-7 du code du travail, être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.*

##### *II.C.4.a- Observations auprès de l'inspecteur du travail*

Lors des visites effectuées par l'inspecteur du travail, ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par le Chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations (article L 236-7 du code du travail).

##### *II.C.4.b- Information des observations de l'inspection du travail*

Le comité est informé, par son président, au plus tard au cours de la réunion qui suit leurs interventions, des observations émanant :

- de l'inspecteur du travail,
- du médecin inspecteur du travail,
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

#### **II.C.5- Appel au chef d'un établissement voisin**

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

Dans l'hypothèse où le chef d'établissement d'ADP serait lui-même entendu dans ce cadre, Le CHSCT concerné devrait en être informé au titre de l'article L. 236-3 du code du travail.

### **II.D- Conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel**

---

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui lui sont légalement dévolues. Pour autant, l'exercice de ses fonctions par un représentant du personnel au comité n'est pas suspendu à une délibération préalable du comité dans son ensemble.

Le CHSCT reçoit du Chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les

enquêtes ou les inspections. Les mises en œuvre de ces moyens sont déterminées par les CHSCT en accord avec le Chef d'établissement (voir paragraphe II.C.1).

#### **II.D.1- Temps nécessaire à l'exercice des fonctions**

L'article L. 236-7 du code du travail dispose que :

**« Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT, le temps nécessaire à l'exercice de leurs 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 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ».**

La formulation n'est pas anodine. En effet pour les heures des élus au Comité d'Entreprise le législateur emploie la phrase :

**« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois ».**

La formulation est beaucoup moins restrictive en ce qui concerne le CHSCT pour lequel le législateur parle d'une part d'un temps nécessaire et d'autre part d'un contingent d'heures variable en fonction des effectifs. Ce temps laissé aux représentants du personnel et dont le contingent est limité, sera encore majoré de 30 % dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au paragraphe IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier. Le temps laissé à chacun des représentants du personnel au CHSCT, pour assurer ses fonctions 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.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs CHSCT dans les conditions prévues à l'article L. 236-6 du Code du Travail, 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.

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 de danger grave et imminent prévue à l'article L. 231-9 du Code du Travail, est également payé comme temps de travail

effectif et n'est pas déduit des contingent d'heures qui sont alloués en fonction des effectifs.

#### **II.D.2- Réunions des institutions**

Les salariés membres des comités peuvent, de droit, s'absenter pour assister aux réunions.

Les frais résultant pour les intéressés de leur participation aux réunions du comité leur sont remboursés.

#### **II.D.3- Paiement comme temps de travail des heures du crédit de temps**

Les heures du crédit de temps sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance.

En cas de contestation par le chef d'établissement de l'usage fait du temps alloué, il lui appartient de saisir la juridiction prud'homale. Ainsi donc, les salaires afférents aux temps alloués dans le cadre des dispositions ci-dessus doivent être payés à l'échéance même dans le cas où le chef d'établissement n'est pas d'accord sur l'utilisation qui en est faite.

Dans ce dernier cas, le chef d'établissement dispose exclusivement de la possibilité de saisir la juridiction prud'homale pour solliciter le remboursement des sommes qu'il estimera avoir payées indûment.

#### **II.D.4- Liberté de circulation**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus des institutions peuvent, durant les crédits d'heures se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant le crédit d'heures qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement, ou le service correspondant au ressort de leur CHSCT et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et en respectant les règles de sûreté et de sécurité en application dans l'entreprise.

### **II.D.5- Formation**

Dans l'ensemble des institutions, les représentants du personnel 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 (article L. 236-10 du code du travail).

Le bénéfice de cette formation est accordé aux membres dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3 du Code du Travail (congés de formation économique, sociale et syndicale) sous la forme d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui est alloué aux membres du comité pour l'exercice de leurs fonctions, tel qu'indiqué au paragraphe II.D.1- Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

La charge financière de cette formation incombe à l'établissement dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.

### **II.D.6- Obligation de discrétion et secret professionnel**

Le CHSCT reçoit du président les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de sa mission.

Tout en préservant la mission de promotion de la prévention des risques professionnels confiée au CHSCT, ses membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou son représentant.

Il s'agit, par exemple, des cas où la divulgation d'une information peut causer un préjudice à l'établissement en permettant à des concurrents de tirer partie de l'information divulguée. La discrétion peut aussi concerner des projets que leur divulgation rendrait caducs.

Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ; ceux-ci ne peuvent être révélés verbalement ou par écrit, à une tierce personne.

### **II.D.7- Protection**

Les salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un CHSCT bénéficient de la même protection que les membres des autres institutions de représentation du personnel.

## **II.E- Règles de fonctionnement du CHSCT et organisation de ses travaux**

### **II.F- Présidence**

---

Le CHSCT est présidé, conformément à l'article L. 236-5 du code du travail, par le chef d'établissement ou son représentant en cas d'empêchement (adjoint ou personne en tenant lieu).

La jurisprudence rappelle, de façon constante, que le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Ce qui veut dire par une personne ayant un réel pouvoir décisionnaire au niveau de l'établissement.

#### **II.F.1- Secrétaire**

Il est procédé par le comité à l'élection d'un secrétaire parmi les représentants du personnel.

Une solution élégante en cas de partage égal de voix, est de déclarer élu le candidat appartenant à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de voix à l'élection des membres. Cette solution doit, pour être appliquée, figurer dans le règlement intérieur du CHSCT

Un secrétaire suppléant ou un secrétaire adjoint peut également être désigné par le CHSCT. Ils ont la même valeur juridique. Ils ne sont pas requis par les textes, mais ils constituent l'un comme l'autre une modalité d'organisation permise par l'article L. 236-8.

Les membres des CHSCT doivent choisir la formule qui leur semble la plus adaptée aux modalités de fonctionnement qu'ils veulent mettre en œuvre. Un secrétaire adjoint (qui assiste le secrétaire et le remplace en cas d'absence) a par définition un rôle plus permanent qu'un secrétaire suppléant dont la mission est limitée au remplacement en cas d'absence. Nous préférons la solution du secrétaire adjoint qui va dans le sens d'un fonctionnement plus collectif du CHSCT.

En cas d'absence du secrétaire et du secrétaire adjoint, un secrétaire de séance peut être désigné dans les mêmes conditions.

Le secrétaire établit le procès-verbal comme il est indiqué au paragraphe II.F.4-

### **II.F.2- Le représentant syndical**

L'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (et ses avenants modificatifs du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989) a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996. Il permet la participation au CHSCT, avec voix consultative, des représentants syndicaux dans tous les établissements de plus de 300 salariés. Il est aujourd'hui applicable aux CHSCT d'ADP.

En effet, cet accord étendu prévoit dans son article 23 :

***"La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.***

***Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.***

***Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des CHSCT***

***En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6 du Code du Travail, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT ».***

### **II.F.3- Réunions**

Des articles L. 236-2-1 et R. 236-8 du Code du Travail, il ressort que l'on doit distinguer deux sortes de réunions :

- Les réunions ordinaires (trimestrielles ou supplémentaires à la demande motivée de deux représentants du personnel) ;
- Et les réunions justifiées par un cas exceptionnel justifiées par l'urgence.

Les réunions prévues par le Code du Travail à l'article L. 236-2-1 « à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves », font parties des réunions urgentes. Et cela, qu'elles soient convoquées par le président comme c'est son obligation ou que le CHSCT soit réuni à la suite d'une demande de deux représentants du personnel avec pour motivation de la demande de réunion, un accident du travail ayant eu ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou même un risque grave. Dans ces cas là, bien sûr il est incontestable que nous sommes dans l'urgence et les réunions :

- Ne font pas obligatoirement l'objet d'un ordre du jour communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours avant la date fixée pour la réunion ;
- De même, elles n'ont pas obligatoirement lieu dans l'établissement et dans un local approprié pendant les heures de travail.

Néanmoins rien ne dispense le président et le secrétaire de fixer conjointement la date, l'heure et le lieu des réunions urgentes du CHSCT.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 231-9 du code du travail, la réunion urgente doit, en outre, être tenue dans les 24 heures.

Dès lors qu'il est au courant de la nécessité de réunir le CHSCT, le secrétaire peut avoir une démarche active à ce sujet auprès du président, et en cas de désaccord entre lui et le Président sur l'opportunité de réunir le CHSCT, le secrétaire peut, dans le cadre de son mandat saisir le président du Tribunal de Grande Instance pour lui demander d'ordonner la réunion du CHSCT. Par ailleurs, le budget de fonctionnement du CHSCT étant géré par le Chef d'établissement, c'est l'établissement qui supportera les frais et les honoraires des avocats, dès lors qu'il n'y a pas abus du CHSCT, et cela conformément à une jurisprudence constante.

#### *II.F.3.a- Ordre du jour*

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. Il est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspection 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.

#### *II.F.3.b- Lieu de réunion*

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

#### *II.F.3.c- Information de l'inspecteur du travail*

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

#### *II.F.3.d- Délibérations*

Les CHSCT sont, tout comme les Comités d'Entreprise, des Institutions Représentatives du Personnel qui ont un pouvoir délibératif. Pour les CHSCT, ce

pouvoir délibératif concerne les décisions que le CHSCT va prendre pour définir les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Le CHSCT peut également adopter des résolutions. Le législateur souligne l'importance qu'il accorde au CHSCT en précisant que si le Comité d'Entreprise adopte ses décisions à la majorité simple et ne pratique le vote « à la majorité des présents » que pour les grandes occasions, c'est-à-dire pour les résolutions, le CHSCT pour sa part adoptera également résolutions ou décisions à la majorité des présents.

Ce système de vote fait que seul le vote positif est pris en compte. Les voix « pour » la décision ou la résolution sont les seules qui doivent être comptées car l'abstention ou le vote contre sont équivalents. C'est par ce pouvoir délibératif, donné à l'article L. 236-8 du Code du Travail que le CHSCT va pouvoir organiser son fonctionnement dans un règlement intérieur qui précisera aussi les modalités de son fonctionnement en tenant compte des dispositions légales ou réglementaires.

Les avis émis, ou les résolutions adoptées, sont portés à la connaissance des responsables compétents pour la prise de décision. De même, les décisions du CHSCT lui sont communiquées.

#### **II.F.4- Procès-verbal**

##### *II.F.4.a- Etablissement*

Le secrétaire rédige le procès-verbal de réunion dont le projet est adressé rapidement au président et aux membres.

A cet effet, il doit disposer des moyens (matériels et humains) nécessaires qui sont mis à sa disposition par le chef d'établissement.

##### *II.F.4.b- Contenu*

Le procès-verbal doit faire apparaître les différentes positions exprimées au cours des débats ainsi que les résolutions émises et les décisions prises.

Il doit d'autre part relater les suites données aux avis ou suggestions formulées par l'organisme et aux compléments d'information sollicités lors d'une précédente séance.

Les noms de personnes autres que ceux des participants aux réunions ne doivent pas figurer dans le procès verbal. Les noms peuvent dans ce cas être remplacés par les initiales.

##### *II.F.4.c- Approbation*

Contrairement à ce que les textes prévoient pour les procès-verbaux des Comités d'Entreprise, le CHSCT est libre de déterminer si les procès-verbaux doivent ou non être approuvés en réunion.

Une bonne formule peut consister à définir que :

Dans un délai de quinze jours à compter de la réception du projet, le président et les membres du CHSCT doivent faire connaître par écrit au secrétaire leur approbation du projet proposé ou leurs observations.

Si aucune observation n'est formulée, le projet est considéré comme adopté ; dans le cas contraire, il est soumis à l'approbation de l'organisme au cours de sa prochaine séance.

#### *II.F.4.d- Diffusion à l'intérieur de l'établissement.*

Après son approbation, le procès-verbal est adressé par le secrétaire aux membres et aux organisations syndicales. Il peut être diffusé ou affiché selon des modalités déterminées par l'organisme lui-même.

#### *II.F.4.e- Conservation*

Les procès-verbaux des réunions, de même que les rapports et les programmes sont conservés dans l'établissement.

Un registre qui est coté et ouvert au timbre du comité comporte deux parties réservées :

- l'une à la consignation des cas de danger grave et imminent (cf. paragraphe II.B.7-),
- l'autre pour les mises en demeure signifiées par l'Inspection du Travail (article L. 620-4 du Code du Travail).

Ces documents sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des membres du comité.

#### **II.F.5- Délit d'entrave**

L'article L. 263-2-2 du Code du Travail sanctionne pénalement l'entrave à la constitution et au fonctionnement du CHSCT ainsi qu'à la libre désignation de ses membres et la méconnaissance des dispositions protégeant les membres du comité en cas de licenciement. L'entrave dans ces cas constitue un délit passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7 500 €.

## **II.G- Mise en place des institutions**

---

### **II.G.1- Les dispositions légales**

L'article L. 236-1 du Code du Travail pose le principe de la mise en place des CHSCT dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

A ce principe général, l'article L. 236-6 du Code du Travail ajoute des modalités selon lesquelles, dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT 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 de 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.

### **II.G.2- Décentralisation : application ADP**

Dans l'établissement ADP qui compte des effectifs bien supérieur à 500 personnes, la mise en place des CHSCT peut se faire, par accord entre la majorité des membres du Comité d'entreprise et le Chef d'établissement. Cette majorité s'exprimant par un vote au sein de l'organisme. L'accord peut conduire à la création d'un ou plusieurs CHSCT décentralisés, selon les orientations fixées au paragraphe II.G.3-

### **II.G.3- Niveau de découpage**

Le découpage lorsqu'il est retenu, peut prendre diverses formes. Une augmentation du nombre de « sous CHSCT » était possible, mais à terme le nombre important de personne siégeant dans le CHSCT d'établissement pouvait être préjudiciable à la qualité des travaux. La solution de plusieurs CHSCT avec un CHSCT de coordination est la plus répandue et semble aussi la plus fonctionnelle.

Le découpage tiendra compte :

- d'une part, afin de se rapprocher des situations de travail effectives, de la répartition des locaux ou groupes de locaux au niveau géographique ;
- d'autre part, aux modes d'organisation du travail, aux risques particuliers, à la concentration ou à la dispersion des agents.

Afin que soit permise une réelle et efficace concertation dans les institutions, la conjugaison des deux considérations ci-dessus ne doit pas aboutir à une dispersion des efforts pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place de plusieurs CHSCT, il est constant qu'un certain nombre de questions ne puissent être traitées qu'au niveau de l'établissement, par exemple :

- Le règlement intérieur de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité,
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- Les procédures générales, (comme pour définir la réalisation de plans de prévention ; les règles générales de circulation...),
- L'organisation des premiers secours,
- La formation à la sécurité,
- Etc.

Dans ces cas, le CHSCT de coordination montre toute sa nécessité. Il doit donc être saisi de l'examen des mesures générales à l'entreprise concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail (par exemple encore, mesures ou accord touchant l'aménagement ou la durée du temps de travail ou l'organisation du travail). Il doit encore remplir sa fonction quant à la coordination des activités des différents CHSCT décentralisés.

#### **II.G.4- Contestations et recours à l'inspecteur du travail**

En cas de désaccord entre le chef d'établissement et le Comité d'Entreprise, le nombre de comités ainsi que les mesures nécessaires à la coordination sont fixés par l'inspecteur du travail.

Ce dernier est saisi par le chef d'établissement qui lui transmet le procès-verbal des discussions en Comité d'Entreprise.

La décision de l'inspecteur du travail 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 du Code du Travail.

## **II.H- Composition du CHSCT, désignation des représentants du personnel**

---

### **II.H.1- Composition**

Le CHSCT comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel élue.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité est la suivante :

- Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du CHSCT, 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 à la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

Sont membres de droit et assistent avec voix consultative aux réunions du CHSCT :

- le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel,
- le chef du service de sécurité ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité.

En outre, l'organisme peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

### **II.H.2- Affichage de la liste nominative des membres**

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

Cette mesure a pour but de rendre l'institution partout présente et de favoriser les contacts des membres du comité avec les agents.

### **II.H.3- Mode de désignation des membres représentant le personnel**

Les membres représentant le personnel sont désignés par un collège désignatif composés des élus titulaires et suppléants, du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel, convoqués à cet effet.

Le collège désignatif définira lui-même les modalités de désignation à effectuer pour pourvoir aux sièges disponibles.

Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

## **II.I- Le CHSCT de coordination**

---

### **II.I.1- Attributions**

Dans l'hypothèse où un CHSCT de Coordination est mis en place, celui-ci détient une compétence propre et une compétence de coordination pour l'ensemble des attributions de la filière CHSCT au niveau de l'établissement (voir paragraphe II.G.3). Ces compétences ne peuvent être mises en œuvre que dans la mesure où la décision à prendre ne relève pas de la compétence limitée d'un CHSCT : à titre d'exemple, sont dans son champ de compétence : Le règlement intérieur de l'établissement, le rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, la coordination des actions des CHSCT sur les risques transversaux impliquant des mesures de prévention, de sécurité ou d'organisation des travaux à prendre au niveau de l'établissement, etc.

Les compétences de cet organisme ne pouvant interférer sur les attributions légales des CHSCT, il ne peut être saisi à un titre quelconque des situations relevant de la compétence exclusive de CHSCT décentralisés telles qu'enquêtes liées aux accidents de travail ou maladies professionnelles ou à des situations de danger grave et imminent bien localisés.

### **II.1.2- Composition du CHSCT de coordination**

La composition du CHSCT de coordination de l'établissement est fixée soit par un accord entre la majorité des élus du Comité d'Entreprise et le Chef d'établissement, soit par décision de l'inspection du travail (voir un exemple de décision d'une DRTEFP en annexe). Le CHSCT de coordination concourt à la représentation des salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour l'établissement, il comprend habituellement le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel.

La délégation du personnel peut être composée, par exemple, du secrétaire et du secrétaire adjoint de chaque CHSCT (en cas d'absence le CHSCT désigne des remplaçants pour assister aux travaux du CHSCT de coordination).

Sont membres de droit et assistent avec voix consultative aux réunions :

- le ou les médecins du travail,
- le chef du service de sécurité ou à défaut l'agent chargé de la sécurité,
- l'agent du service prévention de la caisse régionale d'assurance maladie,
- l'inspection du travail.

### **II.1.3- Fonctionnement**

Le CHSCT de coordination établit son propre règlement intérieur en s'inspirant des règles retenues pour le fonctionnement des CHSCT et en les adaptant à ses compétences propres.

Des représentants des Directions pourront être admis à intervenir comme rapporteurs pour éclairer le CHSCT de coordination.

## **-III- La situation HSCT d'ADP**

---

### **III.A- L'organisation du management Santé Sécurité du Travail ADP**

---

Nous avons demandé de pouvoir tenir des entretiens avec le responsable du Service Sécurité du Travail pour les différentes plates-formes d'ADP, avec d'autres cadres de ce service et avec les animateurs de sécurité, pour avoir des précisions sur le fonctionnement général du service, sur son niveau d'indépendance par rapport aux autres services, et sur les éventuels points de frottement que le service sécurité du travail pouvait rencontrer sur le terrain avec les CHSCT. Dans un premier temps, le responsable du Service Sécurité du Travail n'a pas souhaité recevoir les experts du cabinet TECHNOLOGIA, prétendant « qu'ils avaient simplement appliqué la décision de l'inspection du travail ».

La direction a par la suite assoupli cette position et nous a permis de réaliser un entretien avec le chef du service Sécurité du Travail.

L'analyse du système de management de la santé et sécurité au travail d'ADP a donc été effectuée en fin de mission à partir de cet entretien ainsi que d'après le Guide sécurité du travail, les déclarations faites lors des réunions de Comité d'Entreprise et de CHSCT, en observant le document unique mis en ligne sur l'Intranet et en examinant les résultats statistiques disponibles.

#### **III.A.1- La politique Sécurité d'Aéroport de Paris**

D'après le Guide de sécurité du travail les 4 points au fondement de la politique d'ADP sont :

- « La Sécurité et la Santé sur les lieux de travail sont la première marque de respect des agents d'ADP.
- La Sécurité et la Santé sur les lieux de travail constituent une priorité absolue de nos pratiques managériales.
- La qualité en matière de Sécurité et de Santé au travail est une responsabilité centrale de l'encadrement ; elle doit constituer un paramètre d'appréciation tout au long de la chaîne hiérarchique.
- Il n'y a pas de qualité externe sans qualité interne : succès commercial et sécurité au travail forment un tout indissociable ».

ADP affirme faire reposer sa politique sur un engagement collectif qui commence par celui de la Direction qui fait de la sécurité un objectif primordial de l'entreprise. Cependant, la Direction a été réticente à nous recevoir afin de nous permettre de comprendre jusqu'où allait cet engagement.

Nous n'avons pas pu bien approfondir nos investigations sur l'adéquation avec les besoins du terrain, sur le degré d'indépendance et la liberté d'intervention des techniciens de prévention appartenant au système de gestion de la santé et de la sécurité du travail à ADP. Cela ne nous permettra pas notamment de poser une analyse exhaustive sur les problèmes de fonctionnement qui ont pu se poser entre les CHSCT et ce système de gestion.

## **-IV- Analyse de la situation des CHSCT ADP**

---

### **IV.A- Les moyens donnés par ADP aux CHSCT**

---

ADP fournit à ses CHSCT des moyens de fonctionnement en rapport avec ce qui est fourni à tous les autres services d'ADP. Cette pratique « normale » est assez rare pour mériter d'être soulignée. En effet, nous avons pu constater la mise à disposition, pour le côté d'Orly, de 2 bureaux chacun d'eux étant équipé d'un téléphone, d'un poste informatique relié au réseau, 1 salle de réunion et d'une salle d'archive. Du côté Roissy, la Direction a également mis à disposition des moyens équivalents.

Une secrétaire administrative à plein temps est détachée du service Ressources Humaines pour le côté Orly et une autre pour le Côté Roissy. Pendant la période de fonctionnement des 7 CHSCT décidés par l'administration du Travail, une secrétaire administrative supplémentaire (embauchée par le service sécurité du travail) a été affectée à la prise de note et la rédaction des Procès-verbaux de réunion. Il convient de préciser que la réalisation d'un procès-verbal d'une réunion du CHSCT d'entreprise occasionnait pratiquement quinze jours de travail.

Les CHSCT d'ADP peuvent également commander les ouvrages ou revues qu'ils estiment nécessaires à l'accomplissement de leurs missions par l'utilisation de bons qu'il convient d'adresser au service sécurité. Pour les fournitures de bureau les secrétaires en adressent directement la demande au service concerné qui l'impute au budget du service des Ressources Humaines.

Au niveau de la formation des représentants du personnel, la Direction d'ADP prévoit dans le cadre du plan de formation d'entreprise une formation spéciale de cinq jours. Cette formation est une contreproposition gérée par l'entreprise au droit individuel donné à chaque représentant du personnel au CHSCT dans le cadre de l'article L. 236-10 du code du travail. Les principales organisations syndicales organisent habituellement elles-mêmes la formation des syndicalistes.

#### **IV.B- Le nom et la chose**

---

Les mots ont un réel pouvoir. Il faut donc veiller à appeler les choses par leurs noms. Avec un nom imprécis, la chose elle-même risque de devenir imprécise. Ceci est particulièrement important lorsqu'on parle d'éléments ayant un rôle sur la sécurité.

Ainsi les inspections, les visites, les audits sécurité, et les rencontres avec les salariés, recouvrent des réalités différentes. Il est donc souhaitable de bien les distinguer pour le fonctionnement d'un CHSCT. En effet, le CHSCT peut librement décider de faire ou de ne pas faire des visites, des audits sécurité ou d'organiser des rencontres avec des salariés. Par contre, il a une obligation légale d'organiser des inspections, c'est-à-dire de veiller à l'observation par l'entreprise, des textes législatifs et réglementaires pris en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. Ces inspections peuvent donner lieu à des déplacements sur le terrain (visite d'inspection) ou simplement être des vérifications documentaires.

Le CHSCT doit préciser le champ de ses actions et leurs limites. Il en a le pouvoir car il décide lui-même (à la majorité des membres présents) de ses modalités de fonctionnement et de l'organisation de ses travaux (L. 236-8 du code du travail) ;

De la même façon, un CHSCT peut être appelé simplement comité, le législateur lui-même prend assez régulièrement cette liberté. Cependant, si l'on nomme dès

sa mise en place, « comité de coordination des CHSCT d'Aéroport de Paris », voire « CCA » ou encore « 2CA », ce que la décision de l'inspecteur du travail avait appelé précisément « **CHSCT de coordination** », le nom risque encore de dénaturer ou de limiter la chose. En effet, personne ne peut dire quel va être le fonctionnement légal d'un CCA, et cela peut bien sûr entraîner des discussions sans fin et des querelles sans aucun arbitrage possible. Alors que le fonctionnement d'un « CHSCT » qu'il soit unique, central, national, de coordination ou décentralisé, se trouve régi par un corpus de textes législatifs et réglementaires. Chacun peut, en cas de doute, consulter ces textes dans le code du travail, ou saisir les juges compétents qui, eux-mêmes, se référeront à ces textes pour trancher l'éventuel litige (voir par exemple la décision de la Cour de Cassation en Chambre sociale Audience publique du 12 janvier 1999 N° de pourvoi : 97-12794 Publié au bulletin pour le comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CNHSCT**) d'EDF). Nous conseillons donc à chacune des parties de se montrer très rigoureuse quant au nom des choses, pour ce qui concerne la sécurité en général, et les CHSCT en particulier. Nous allons, pour notre part, nommer « CHSCT de Coordination » ce que l'inspection du travail nomme elle-même nomme « CHSCT de Coordination ».

Le nom donné aux CHSCT décentralisés devrait aussi, d'après nous, être le plus neutre possible. Plutôt que de donner à chacun le nom du secteur auquel il se rattache nous conseillons de nommer chaque CHSCT, comme cela est pratiqué à Air France, par un numéro d'ordre. En effet, si le nom du secteur de rattachement était choisi, il pourrait y avoir confusion entre ce nom et le domaine de compétence du CHSCT. Nous avons pu lire des interrogations sur le domaine de compétence des 7 CHSCT décentralisés lors de leur courte existence. Or, la compétence d'un CHSCT n'est pas purement géographique. Elle concerne en premier lieu les salariés qui tous doivent être couverts par la compétence d'au moins un CHSCT, quel que soit leur lieu de travail. Les salariés d'un secteur peuvent intervenir sur d'autres secteurs et mettre en cause des installations couvertes par un autre CHSCT sans restreindre la compétence d'aucun CHSCT existant. Plusieurs CHSCT peuvent sans problème se saisir d'une même question, le CHSCT de coordination est constitué pour justement coordonner ce genre d'actions (et non les mesures à prendre qui sont, elles de la responsabilité de la Direction).

De même l'appellation « experts » internes utilisée pour désigner les personnes invitées par le CHSCT au titre de l'article L. 236-5 du code du travail qui prévoit que « **le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée** », peut aussi prêter à confusion et peu être trompeur sur le niveau technique d'expertise ainsi que sur le niveau d'indépendance par rapport à la Direction. Cela peut aussi gêner la mise en application de l'article L. 236-9 du code du travail, vis-à-vis de la possibilité pour les CHSCT d'avoir accès d'une façon autonome à de l'information technique, organisationnelle ou médicale, en faisant appel de façon normale mais dans des cas limités par les textes, à un expert extérieur agréé par le ministère pour assurer le niveau technique de l'expertise et son indépendance.

## IV.C- La question des structures CHSCT

---

L'article L. 236-6 du code du travail prévoit :

**« 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. »**

La décentralisation de l'existant en plusieurs CHSCT, cinq, six, sept ou neuf n'était pas la seule position possible. Ce qu'il faut considérer c'est l'objectif poursuivi.

La lettre circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur le CHSCT, donnée en annexe, aborde le sujet une première fois préciser **« La notion d'établissement :**

**L'établissement constitue le niveau de création du comité. Le choix de l'établissement répond à des considérations précises.**

**En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT. Cependant ce critère n'est pas exclusif.**

**La jurisprudence a, en effet, dégagé un second critère pour définir l'établissement : le degré d'autonomie, qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

**En outre, comme pour les autres institutions représentatives du personnel, la détermination de l'établissement, qui ne relève pas du pouvoir unilatéral de l'employeur, peut résulter d'un accord. »**

La circulaire explique encore pourquoi le niveau choisi par le législateur est celui de l'établissement :

**« En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT ».**

A propos plus précisément de l'article L. 236-6 du code du travail, qui organise la décentralisation du CHSCT, le ministère explique encore qu' **« Il s'agit de permettre la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et particularités des établissements les plus importants ainsi que son rapprochement des situations de travail effectives.**

**On observera que les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs comités sont principalement, mais non exclusivement, d'ordre**

***topographique : ainsi la constitution de comités distincts se justifiera-t-elle lorsque, dans le cadre d'un même établissement, pourront être individualisées des situations de risques communes à certains travailleurs, en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production ».***

Il ressort clairement de l'article L. 236-6 lui-même que, pour le législateur, la décentralisation n'est pas une simple possibilité mais un impératif. Lorsque le législateur emploie la formule : « **Le comité d'entreprise détermine...** » ; Cela ne veut pas dire que le Comité d'entreprise « peut » déterminer, mais bien qu'il « doit » déterminer. Le ministère peut donc être très clair sur cette question : la volonté du législateur, en instituant les CHSCT au niveau de l'établissement, comme par l'introduction de cette obligation, objet de l'article L. 236-6, est bien de rapprocher le CHSCT des situations de travail. Par ailleurs, le législateur considère le CHSCT comme une Instance Représentative du Personnel dont l'importance est manifeste. Ceci est certainement explicable par le fait que son activité est liée aux questions de protection de la santé et de l'intégrité physique des salariés, quelquefois une question de vie ou de mort. La loi entend donc bien rapprocher les représentants du personnel du terrain, des postes de travail, des situations de risques professionnels et donc bien sûr du personnel possiblement exposé.

Cette obligation a d'ailleurs été prise en compte dans l'organisation CHSCT d'Aéroports de Paris bien avant la décision administrative prise par l'inspection du travail en octobre 2004. En effet, le CHSCT d'établissement était déjà organisé pour se diviser en deux entités appelées « sous-comités ». Cette organisation était bien légale. Le nom donné officiellement à ces structures décentralisées était « sous-comités », mais dans les débats, comme il est retranscrit dans les comptes-rendus, le terme de CHSCT était régulièrement employé. La question de savoir si cette répartition était ou non judicieuse ou suffisante, ne doit pas escamoter le fait qu'elle existait bel et bien et qu'elle avait, en son temps, été entérinée par toutes les parties concernées. Ce découpage a fait du reste l'objet d'un règlement interne et d'un accord d'entreprise en juin 1986 et n'avait fait l'objet d'aucune observation, ni des ministères, ni des inspecteurs du travail.

Lorsqu'il s'agit de revoir un découpage déjà existant de l'action des CHSCT, et qu'un désaccord se manifeste en réunion de Comité d'Entreprise, la loi permet que l'une des parties fasse appel à l'arbitrage de l'inspection du travail.

En tout cas, ce recours a été engagé par la Direction d'ADP dès le 23 juillet et l'inspection du travail a cru devoir décider d'un nouveau découpage, malgré l'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés et sans que le CE n'ait pu avoir à connaître un projet précis et émettre la moindre proposition.

La position de la Direction d'ADP, telle qu'elle apparaît dans les comptes-rendus des différentes réunions avec les syndicats, ou dans les procès-verbaux du Comité d'Entreprise, semble vouloir rapprocher les CHSCT des directions des plates-formes et des unités opérationnelles, de création récente, plutôt que de rapprocher les représentants du personnel des postes de travail et donc des salariés. La Direction déclare qu'elle voulait permettre une meilleure compréhension des situations de travail, une plus grande implication de la hiérarchie et un renforcement de l'efficacité des CHSCT.

La restructuration des CHSCT semble pourtant avoir été envisagée par la Direction d'ADP, plus comme la restructuration d'un de ses propres départements, que comme la structuration d'une Institution Représentative du Personnel (IRP) qui devrait se réaliser tranquillement et dans le respect des avis des parties prenantes pour une amélioration éventuelle du dialogue social. Entre le 28 avril et 23 juillet, en moins de 3 mois, la situation était telle, du point de vue de la Direction d'ADP, que l'arbitrage de l'inspection du travail était déjà indispensable. Pourtant, la Direction d'ADP n'avait elle-même rien proposé de concret et de défini notamment sur la structure de coordination et son « projet » n'était donc pas établi, ce qui aurait dû empêcher le Comité d'Entreprise d'exprimer à ce sujet un avis éclairé.

Il nous faut encore noter que la loi dit : « le Comité d'Entreprise, en accord avec l'employeur, détermine le nombre de CHSCT », elle ne dit pas : « la direction détermine, en accord avec le CE... ». Mais de telles nuances n'ont pas toujours semblé accessibles à tous dans un climat pour le moins tendu.

#### **IV.D- Situation des CHSCT ADP antérieure au 6 janvier 2005**

---

Une chose est sûre : depuis ses origines, et notamment lors de sa mutation en Institution Représentative du Personnel autonome en 1982, le CHSCT est une institution qui a vocation à vivre au plus près des postes de travail, au plus près en fait, des salariés exposés dans les situations de risques professionnels pour leur garantir la possibilité d'une expression collective à ce propos.

L'article L.236-6 demande ainsi clairement que dans les entreprises et établissements de plus de 500 salariés, le Comité d'Entreprise, en accord avec l'employeur, détermine le nombre de CHSCT 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 CHSCT.

Pour l'entreprise Aéroports de Paris, constituée en un seul établissement, cette décentralisation a donc dans un premier temps été mise en place selon une logique géographique Nord – Sud.

La prise en compte de la répartition des installations, des locaux et des groupes de locaux de part et d'autre de la Capitale imposait de façon naturelle la décentralisation géographique Nord - Sud, rapprochant les représentants du personnel du terrain.

Ainsi, l'accord signé par toutes les organisations syndicales et par la Direction le 25 juin 1986, a mis en place une structure constituée d'un CHSCT d'établissement, improprement appelé CHSCT unique, car se scindant en deux CHSCT distincts appelés « sous-comités » un pour la zone géographique Nord et

l'autre pour la zone géographique Sud. Il est à noter que la lecture des comptes-rendus des sous comités, confirme un fonctionnement légal conforme à celui d'un CHSCT, nom qui est du reste donné dans les débats à ces institutions décentralisées, sauf en ce qui concerne leurs présidents, non pourvus d'un pouvoir de direction suffisant.

#### **IV.E- Réorganisation et conditions de travail**

---

Une expertise a été commandée par le CHSCT dans le cadre de l'article L. 236-9. Il s'agissait pour le cabinet d'expertise appelé de permettre au CHSCT d'évaluer les éventuelles modifications des conditions de travail de l'ensemble des salariés induites par la réorganisation et cela pour lui permettre de donner un avis et de faire des propositions d'améliorations en terme d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette expertise s'est construite à partir d'une quarantaine d'entretiens effectués sur les sites d'Orly, de Charles de Gaulle et de Raspail et du traitement de 857 réponses faites à des questionnaires spécifiques pour les agents d'exécution et pour l'encadrement et la maîtrise.

Les résultats mettent en évidence une perception majoritairement perçue comme mal vécue par 52 % des cadres, 67 % du personnel de maîtrise et par 77 % du personnel d'exécution. Intensification et/ou surcharge de travail, alourdissement des procédures sont les conséquences néfastes les plus souvent citées lors de cette enquête.

Les risques relevés concernent ceux liés à la perte de mémoire et de connaissances sur les organisations et les installations. Les risques qui produisent une souffrance psychique non réductible au stress (surcharge de travail + tension sur les effectifs + augmentation de la pression temporelle + organisation et collectifs de travail dégradés + accroissement des responsabilités + perte de connaissance => perte de qualité de travail + augmentation des dysfonctionnement + perte de l'estime de soi + atteintes physique, psychiques et sociales préjudiciables aux individus).

La conclusion de cette enquête montre, en outre, la nécessité pour les CHSCT de prendre au sérieux les risques graves mis en évidence au niveau des atteintes à la santé. Elle préconise la mise en place par les CHSCT d'une expertise « santé au travail » (L. 236-9 du code du travail) dont les CHSCT devraient déterminer les limites (thématique et périmètre), afin d'approfondir le pré diagnostic réalisé par l'enquête de décembre 2004 et de construire des pistes préventives et correctives.

## IV.F- La place et le rôle du service sécurité

---

Le service sécurité du travail fait partie des acteurs fonctionnels de la prévention à Aéroports de Paris avec le réseau Prévention et Sécurité, le service de la Médecine du travail (service de santé au travail) et la section Prévention et Sécurité Chantier de la Direction de Maîtrise d'Ouvrage.

Des points de frottement se sont fait jour de façon récurrente entre le CHSCT et le service sécurité du travail (cf. PV de réunions CHSCT).

Souvent, des points de frottements apparaissent quand les services sécurité du travail et le CHSCT sont mis en concurrence. Cette mise en concurrence est quasi inévitable lorsque l'activité du CHSCT est davantage orientée comme celle d'une instance technique, plutôt que comme celle d'une Institution Représentative du Personnel.

L'origine d'une telle situation ne peut être établie avec précision dans le cadre de ce rapport. Nous n'avons eu que tardivement l'autorisation d'effectuer des entretiens avec les personnels du service sécurité du travail et nous n'avons pas pu rencontrer d'animateurs sécurité. Cependant, nous pouvons affirmer que deux pistes sont à explorer pour comprendre cette situation :

- d'une part, une compréhension imparfaite du rôle des représentants du personnel dans le CHSCT ;

L'évolution du CHSCT, vers son statut actuel d'Institution Représentative du Personnel, avec les responsabilités et la compétence telle qu'elle est expliquée dans le chapitre II : « Rappel sur le fonctionnement des CHSCT », n'avance pas partout de la même façon, ni à la même vitesse. Cela est dû notamment aux différences d'histoire de chaque entreprise, ainsi qu'aux différences d'engagement des organisations syndicales à ce niveau. De plus, cette évolution n'est que très rarement favorisée par les employeurs. Un travail sur les conditions historiques de la mise en place du CHSCT à ADP pourrait montrer qu'il fut tardif et plus ou moins conditionné par les suites de circonstances dramatiques.

- d'autre part, des défaillances perçues (avérées ou non) par les représentants du personnel quant à l'activité du service de sécurité du travail, défaillances auxquelles vont tenter de suppléer les membres du CHSCT entrant ainsi encore en concurrence avec le service prévention.

Les organisations mises en place par le chef d'entreprise pour assurer la fonction sécurité sont très variables. Dès 1916, Henri Fayol (1841-1925) dans un ouvrage classique en management, intitulé « Administration industrielle et générale » définissait, pour l'efficacité de l'entreprise industrielle six fonctions que chacun devait être à même de remplir en permanence et à des degrés divers en fonction de son niveau dans la hiérarchie. Ces fonctions étaient :

La fonction	=> technique	=> commerciale
	=> financière	=> de sécurité
	=> comptabilité	=> administrative

Pour la première fois la sécurité était établie en tant que fonction particulière présente dans chaque entreprise.

Cette fonction n'a cessé depuis d'être reconnue. Chaque Chef d'établissement mettra en place une organisation précise pour gérer cette fonction.

Les services Sécurité sont un des éléments de la politique santé et sécurité au travail que doit mettre en place le chef d'établissement. Un article dans le droit français pose désormais le principe de la fonction sécurité, dans toutes les entreprises. Il se trouve dans le chapitre préliminaire du titre troisième « Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail » du livre deuxième consacré à la réglementation du travail. Il s'agit de l'article L. 230-2 introduit par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 (reproduit dans les textes en annexe).

Les ingénieurs et techniciens de prévention sont souvent placés dans la ligne hiérarchique des entreprises comme un service ressource directement rattaché à la Direction. Cette position est une garantie de l'indépendance de ce personnel vis-à-vis des services de « production ». Cela explique aussi pourquoi ils ont souvent éprouvé le besoin de voir leur profession mieux définie et encadrée par une charte du « préventeur » (Fédération Nationale de Prévention (FNAP) – 29 boulevard Saint-Denis – 92400 Courbevoie) ou par des codes de déontologie (Association Française des techniciens, ingénieur et médecin du travail (AFTIM) et Institut Européen des Cyndiniques (IEC)).

À ADP, quelques témoignages mettant en cause le manque de pouvoir et d'indépendance du service sécurité du travail et des animateurs de sécurité nous sont néanmoins parvenus. Le service Sécurité du Travail est lui-même rattaché au service ressources humaines et non directement à la direction générale. Quant aux animateurs de sécurité, ils sont rattachés aux services dans lesquels ils opèrent et non directement au service sécurité du travail. Cela nous amène à penser qu'une réorganisation, marquant mieux l'engagement de la Direction Générale et l'indépendance d'un service sécurité unifié serait utile. D'autre part, l'adoption d'une charte de déontologie pourra aussi être utilement envisagée à ADP pour ce service. Mais, n'ayant pas pu suffisamment approfondir notre étude à ce sujet et les entretiens directs avec des personnes appartenant aux services impliqués directement dans la gestion de l'Hygiène, Sécurité et les Conditions de Travail d'Aéroports de Paris ayant été limités au chef de service, notre position restera un point de principe dont la pertinence devrait être vérifiée.

Pour sa part, le CHSCT, en tant qu'Institution Représentative du Personnel, n'est pas dans la ligne hiérarchique. Les représentants du personnel au CHSCT sont protégés contre le licenciement (article L. 236-11 du code du travail). Le CHSCT n'a donc ni à se positionner dans cette ligne hiérarchique, ni en outil de contrôle de l'activité du service sécurité du travail, mais à rechercher les causes d'éventuelles défaillances avec les salariés de ces services et à proposer à la Direction d'éventuelles mesures correctives, ou encore à les revendiquer avec les organisations syndicales.

Il est à noter qu'une des missions données officiellement au service sécurité du travail d'ADP est d'accompagner « fonctionnellement » les CHSCT pour les entités dépourvues de cadre de coordination et assister le comité de coordination. Cet appui « fonctionnel » peut aussi être vécu comme présentant un risque d'ingérence dans les dossiers du CHSCT. Le rattachement administratif et hiérarchique au service sécurité du travail des secrétaires administratives auparavant détachées du service Ressources Humaines nous

apparaît comme une aggravation de cette situation source de conflits. Il est important de préciser que le service sécurité du travail et le CHSCT n'ont à avoir aucun lien, ni fonctionnel, ni hiérarchique. Le service sécurité du travail doit être pour le CHSCT comme pour les services opérationnels, un service de techniciens de prévention, ressource pour les services, comme pour le CHSCT.

## **IV.G- La décentralisation en 7 CHSCT**

---

### **IV.G.1- La volonté exprimée par la Direction ADP**

La Direction d'ADP, a invité les organisations syndicales à participer à des réunions les 28 avril 2004, les 07 et 14 mai 2004 « afin d'échanger sur ... le cadre réglementaire dans lequel pourrait être réalisée la décentralisation du CHSCT d'ADP ». Ces réunions avaient pour objectifs de « dégager les grandes orientations préalablement aux négociations à venir sur le sujet ».

La motivation, donnée à cette date par la Direction aux organisations syndicales dans un premier document intitulé « *Projet de décentralisation du CHSCT en 6 CHSCT* », est que :

« Suite à la mise en place des directions de plate-forme et la réforme de l'organisation de l'ensemble des autres directions de l'entreprise », « décentraliser le CHSCT afin que ce dernier poursuive son rôle d'impulsion et de conduite de la politique Hygiène, Sécurité et Conditions de travail aux Aéroports de Paris ».

En fait, l'objectif est d'assurer au mieux l'association des élus aux initiatives adoptées par les responsables de terrain, en prenant en compte notamment la création de trois directions d'aéroports. Certains ont vu dans cette volonté affichée, une façon, pour la Direction de l'établissement, de se désengager nettement de l'action des CHSCT et de laisser, à des responsables sectorisés, le soin de remplacer le chef d'établissement sur des périmètres restreints.

Dans l'organisation des CHSCT présentée dans un document (DRH-ST du 07/01/2005) signé par le Directeur des ressources humaines, il n'apparaît plus de lien direct entre le la Direction Générale et l'un quelconque des CHSCT, si ce n'est avec ce qui est nommé « coordination des CHSCT » (et non CHSCT de coordination... la dérive commence) via la Direction des Ressources Humaines.

A la lecture des documents de travail, soumis à la réflexion des organisations syndicales, il est clair que l'attention de la Direction s'est particulièrement

focalisée sur la structure de coordination qui occupe plus d'une page de développement, alors que le découpage lui-même tient sur un tiers de page et revient surtout à rapprocher les CHSCT des responsables locaux.

Le deuxième document, intitulé « Proposition d'organisation – Il est nécessaire de resserrer les procédures de sécurité au travail au plus près des décideurs opérationnels » fut remis pour la réunion avortée faute de participants le 14 mai 2004. Le nombre des CHSCT passe, dans le projet de la Direction de 6 à 5, le CHSCT de Raspail étant rattaché à celui d'Orly hors aérogare et escale.

	<u>Effectif référent</u>	<u>Nombre de mandats proposés</u>
CDG Aérobares et escale	2600	9
CDG autres	1350	6
Orly Aérobares et escale	1700	9
Orly autres et Raspail	2300	9
Le Bourget et aérodromes d'aviation générale	100	3
Total	8050	36

Lors de la réunion du 7 mai 2004, la Direction distribue puis dit retirer un document intitulé « Bilan sur le fonctionnement du CHSCT ».

Dans le document remis pour la réunion qui était prévue le 14 Mai 2004, un chapitre est consacré aux « insuffisances de fonctionnement constatées ».

Les problèmes relevés concernent :

- Les réunions du CHSCT
- La présidence du CHSCT
- Les rapports hiérarchie/CHSCT
- Les inspections et visites
- Les rapports experts internes/CHSCT

#### **IV.G.2- La position des organisations syndicales**

Dés la réunion du 28 avril 2004, il apparaît que seuls les syndicats de la CGT revendiquent une « démultiplication des CHSCT en vue d'une gestion territoriale », selon le tableau suivant :

N°	lieu	Entités concernées	Nb de salariés	Nb membres CHSCT
1	ORLY	ORYS ORYW Escale Orly <b>Total</b>	321 323 333 977	6
2	ORLY	ORYL ORYP ORYR Staff ORY + ORYT + ORYX <b>Total</b>	207 181 269 173 830	6
3	ORLY Raspail	INA TRA IMO DIT <b>Total</b>	273 62 163 231 729	6
4	ORLY + Raspail	PR + DG + DGD (1)	1285	6
5	CDG	CDG 1/3 Escale 1/3 (3) <b>Total</b>	493 237 730	6
6	CDG	CDG 2 ABCDEF Escale CDG 2 (3) <b>Total</b>	773 238 1011	6
7	CDG	CDGL CDGP CDGR Staff CDG + CDGT + CDGX <b>Total</b>	253 291 283 228 1055	6
8	CDG	INA TRA IMO DIT <b>Total</b>	69 230 146 143 588	6
9	CDG LBG/AA	DGD (2)	471	4
<b>Total</b>			<b>7676</b>	<b>52</b>

« Les organisations syndicales se disent prêtes à discuter de l'ensemble des sujets sans a priori, mais en prévoyant d'ores et déjà que l'ordre du jour ne pourra en aucun cas évoquer la décentralisation du CHSCT et la reconnaissance d'établissements distincts ».

Les organisations syndicales proposent de se réunir avec la Direction afin que :

- Les dysfonctionnements soient recensés ;
- Leurs causes soient isolées ;
- Des réponses soient apportées notamment en insistant sur :
  - Les moyens de fonctionnement du CHSCT ;
  - Le rôle des sous-comités ;
  - La création de commissions ad hoc.

Les syndicats demandent notamment que le point de la décentralisation des CHSCT ne soit pas abordé lors des réunions de CE du mois de juin 2004.

#### **IV.G.3- La consultation du Comité d'Entreprise**

La consultation du Comité d'Entreprise a cependant été faite contre la volonté des représentants du personnel qui ont demandé le retrait de ce point de l'ordre du jour. La « consultation » a été exécutée sans que des contre-propositions puissent être exprimées, sans que le « projet » ne soit précisé. Il faut noter que s'il y a eu 2 passages en comité d'entreprise, il n'y a eu ni débat, ni négociation. L'information-consultation a donc été plutôt réalisée « en force » alors que la nature exacte de la structure de coordination proposée n'avait pas été clairement définie, et alors au contraire qu'il restait à choisir entre plusieurs « possibilités ».

Il ressort de nos entretiens que certains représentants du personnel auraient vu d'un œil plutôt favorable une mise à plat plus objective et réfléchie du fonctionnement du CHSCT ; notamment avec la possibilité de création de « commissions permanentes » qui auraient pu rapprocher les représentants du personnel des problèmes de terrain. Une décentralisation du CHSCT d'établissement en davantage de « sous-comités » aurait pu certainement être une perspective acceptée par les organisations syndicales et les représentants du personnel avec une remise à plat des règles de fonctionnement des CHSCT.

Le Comité d'Entreprise, en tout état de cause et du fait de la mauvaise qualité du dialogue social, n'a eu à connaître que la volonté de la Direction, avec certains éléments qui ont quelquefois été vécus comme des provocations.

Nous pouvons encore noter que la Direction justifie sa position en constatant notamment, « l'éloignement du CHSCT d'Aéroport de Paris du niveau réel de décision et du niveau concret du terrain sur lequel doivent être jugées les conditions de travail éloigne cette instance des responsabilités qui sont assurées par les responsables opérationnels ». Il faut observer qu'il y a une différence entre rapprocher les représentants du personnel des postes de travail et les rapprocher des « responsables opérationnels ».

Cette confusion va se faire ressentir lors de la mise en place des CHSCT qui ne seront plus présidés par le chef d'établissement ou son représentant, mais par des cadres dont le pouvoir de décision ne concerne pas l'ensemble de l'établissement et reste limité à leur secteur particulier. A notre connaissance, la Direction d'ADP ne conteste pas que la structure de l'entreprise soit composée d'un établissement unique. Par l'évocation de l'article L. 236-6 du code du travail, qui s'applique aux établissements, la Direction confirme le caractère d'entreprise à établissement unique qu'est ADP. La question est donc bien la création d'une structure de CHSCT décentralisée et non pas de créer des CHSCT d'établissements distincts. Dans ce dernier cas aucune structure de coordination ne serait ni prévue ni à prévoir.

Pour la direction, au début de son action pour décentralisation du CHSCT, la structure de coordination devait être, soit le Comité d'Entreprise lui-même, soit une commission libre de ce Comité d'Entreprise créée spécialement à cet effet. Même lorsque l'inspection du travail a décidé de créer un CHSCT de

coordination, la Direction d'ADP n'a pas tenu compte des effets de cette décision et a organisé le « CCA » d'une façon qui a provoqué le fonctionnement qu'il a eu : une perte de temps et d'énergie pour tout le monde et sans compensation.

## **IV.H- La situation issue de la décision de l'inspection du travail**

---

### **IV.H.1- La décision du 5 octobre 2004**

La direction considérant, sans pourtant rechercher d'autres solutions, qu'il y avait un désaccord avec le Comité d'Entreprise, a mis en œuvre le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 236-6 qui prévoit justement qu'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.

La décision de l'inspection du travail a été prise, puis modifiée sous le même numéro et sans modification de la date, à la suite d'une erreur dans l'indication des voies de recours, certainement due à un « copier / coller » malheureux. Les deux versions sont en circulation et rien ne permet de dire laquelle est la bonne, ce qui a pu désorienter certains élus, habitués à plus de rigueur.

Plus gênant est le fait que cette décision semble avoir été prise sans avoir consacré suffisamment de temps à l'enquête préalable. Nous n'avons pas pu retrouver les traces d'une quelconque tentative de conciliation préalable à la décision. L'inspection du travail n'a, nous semble-t-il, pas eu de démarche active pour chercher à entendre les différentes parties. Seule la CGT, organisation syndicale dont est issue le secrétaire du Comité d'Entreprise, a pu être entendue et a formulé une contre-proposition pour une nouvelle décentralisation. Le fait que le Comité d'Entreprise n'était pas demandeur, que le projet n'était pas défini, et donc qu'il était impossible d'être d'accord ou pas à ce stade, et le fait que le Comité d'Entreprise n'a pas été valablement consulté, n'ont en tout cas pas été retenus comme éléments pesant sur la décision. Au contraire, les prétendues réunions d'information avec les organisations syndicales, la prétendue tentative de consultation du CHSCT et le vote prématuré du Comité d'Entreprise ont été pris en compte.

En tout état de cause, l'inspection du travail a pris une décision de décentralisation en deux articles :

**« Article 1 : la détermination des CHSCT est la suivante :**

- **Aérogare CDG**
- **CDG administratifs et Directions supports**
- **CDG + P (parcs) + R (aires de trafics) + L (logistiques)**
- **Orly, hors plate-forme et Raspail**

- *Plate-forme Orly*
- *Escales CDG & Orly*
- *Le Bourget & aérodromes d'aviation générale*

**Article 2 : Mesures de coordination : elles seront assurées par un CHSCT de coordination dont la mission sera d'assurer la liaison entre les actions menées par les différents CHSCT ; le CHSCT de coordination ne devra pas se substituer aux CHSCT créés sur les ressorts de compétence ci-dessus ».**

#### **IV.H.2- La mise en œuvre de la décision administrative**

Nous ne souhaitons pas nous appesantir sur les suites juridiques qui ont annulé la deuxième élection des 48 représentants du personnel des 7 CHSCT, ni préjuger des demandes faites auprès de diverses juridictions pour revalider cette 2<sup>ème</sup> désignation fautive du 6 janvier, ou encore pour voir annuler la (ou les) décision de l'inspection du travail. Cependant, les CHSCT ne fonctionnent plus même si 23 représentants du personnel ont été élus et n'ont pas été contestés.

Il est difficile d'apprécier, après environ 6 mois seulement, le fonctionnement et le vécu des CHSCT issus de la décision de l'inspection du travail. Ce climat à l'évidence était peu favorable à la sérénité qui sied aux travaux en CHSCT. Pour ce qui est du CHSCT de coordination, nous croyons pouvoir dire qu'il n'a jamais pu fonctionner et son unique réunion met en évidence des points qu'il faudra prendre en compte.

Les avis sont évidemment très tranchés au sujet de la décentralisation du CHSCT, et du fonctionnement de ces institutions. Nous n'avons pas pu rencontrer les personnes qui ont présidé les CHSCT décentralisés. Pour ce qui est des représentants du personnel, nous croyons pouvoir le dire, ils ont gardé un souvenir amer de ce passage. Certains ont vécu comme une frustration la limitation de leur champ d'action, l'abandon de certains dossiers qui leur tenaient à cœur, et la perte de moyens d'action lors du passage à l'institution décentralisée. Ils n'ont pas vu en quoi cette décentralisation permettait une meilleure prise en compte des dossiers, mais au contraire, ils ont constaté un renforcement du pouvoir des responsables locaux et un désengagement de fait de la direction générale.

Si l'organisation en un CHSCT d'établissement décentralisé en deux sous comités avait des lourdeurs de fonctionnement, les représentants du personnel appréciaient la vision globale et le travail d'équipe que cette organisation permettait. Ils appréciaient aussi l'action concrète qu'ils pouvaient avoir sur des dossiers transversaux importants et cela dans une bonne entente entre représentants du personnel.

De nombreux dossiers de risques graves restent à traiter transversalement, comme :

- Les risques liés à la Co-activités ;
- Les risques résultant des horaires décalés ;
- Les risques liés à la circulation sur les sites ;
- Le risque amiante ;
- Les risques biologiques et sanitaires ;

- Les risques liés à la présence ou à l'utilisation de produits chimiques ;
- Les risques dont l'origine vient de facteurs psychosociaux (stress, « burn-out », agressions, etc.) ;
- Les risques liés aux bruits ;
- Les risques graves et particuliers liés aux aires de trafic ;
- Les risques liés à des facteurs environnementaux (acétates et glycols, bruit, air, etc.) ;
- Risques liés aux rayonnements ionisant (radioactivité de certains colis)
- Les risques liés aux actes de malveillance ou de terrorisme ;
- Les risques liés aux développements rapides des plates-formes.

L'expérience du fonctionnement du CHSCT de coordination a été pour sa part, des plus mal vécues et les limitations imposées à ce comité par la Direction d'ADP ne lui a pas permis de survivre. Nous reviendrons en détail sur le point important de la coordination en précisant d'ores et déjà que pour qu'une structure de coordination fonctionne, il faut qu'elle ait quelque chose à coordonner.

#### **IV.H.3- Les CHSCT décentralisés**

Un point commun à chacun des 7 CHSCT fut introduit à l'ordre du jour des premières réunions des CHSCT décentralisés. Il s'agit de l'adoption d'un règlement intérieur au CHSCT. Ce point nous semble, en effet, particulièrement important surtout quand il s'agit d'améliorer le fonctionnement d'une Institution Représentative du Personnel dont l'importance ne peut échapper à personne.

Notre analyse forcément limitée dans le temps, ne peut prétendre faire le tour de tous les dysfonctionnements qui ont existé, en rechercher les causes objectives et proposer de manière précise des solutions à chacune des situations rencontrées.

Mais il nous semble que, d'une manière générale, les CHSCT devraient s'émanciper et tirer les conclusions du pouvoir qu'ils détiennent au niveau de leur propre fonctionnement du fait de l'article L. 236-8 du code du travail.

Nous pensons qu'effectivement les problèmes de fonctionnement doivent être réglés ailleurs que pendant le cours d'une réunion :

- Les questions de fonctionnement ne peuvent que rarement être réglées « à chaud ». Elles nécessitent une étude réalisée en prenant le temps de trouver des solutions pas toujours évidentes au premier abord.
- En cours de réunion le temps pris pour des questions de fonctionnement et souvent vécu comme du temps perdu, car la mission du CHSCT ne consiste pas à se regarder lui-même mal fonctionner.

Il est utile à notre avis de donner mission à quelques membres de CHSCT pour former une « commission fonctionnement ». Cette commission pourrait avoir comme mission au niveau de l'établissement :

- d'analyser les difficultés de fonctionnement dont elle sera saisie par des membres du CHSCT, par le CHSCT lui-même ou par le CHSCT de coordination, qui lui-même devrait créer une commission de fonctionnement ;

- de faire des propositions de fonctionnement à intégrer dans le règlement intérieur du CHSCT ;
- de veiller à la coordination du règlement intérieur de chaque CHSCT avec les règlements intérieurs des autres CHSCT locaux ;
- de saisir, le cas échéant le CHSCT de coordination pour voir les modes de fonctionnement coordonnés.

Rappelons que ce sont les membres du CHSCT (chef d'établissement et délégation du personnel) qui fixent, à la majorité des présents, les règles de fonctionnement des CHSCT. La responsabilité d'un mauvais fonctionnement des CHSCT est donc toujours collective. Il ne s'agit donc pas forcément de rechercher un responsable, mais plutôt des solutions adaptées et adoptées à la majorité des présents. Cette commission de fonctionnement pourrait donc être instituée au niveau du CHSCT de coordination.

#### **IV.H.4- Le CHSCT de Coordination**

Le CHSCT de coordination a démontré lors de son unique réunion qu'il ne pourrait pas survivre dans la forme qui lui avait été donnée.

Lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 22 juin 2004, le Directeur Général du moment déclarait notamment que « **pour garder l'unité de l'Entreprise, nous devons trouver une solution par l'institution d'une structure de coordination centrale forte pour que les CHSCT puissent travailler dans un cadre élaboré au niveau central** ». Cette préconisation nous semble juste.

Pour être forte, la structure de coordination doit avoir un fonctionnement clair et assuré, ainsi qu'un domaine de compétence et des objectifs précis. La solution souvent retenue par les inspecteurs du travail est d'en faire un CHSCT qui ne diffère des autres CHSCT que par :

- sa composition,
- le procédé de désignation de ses membres,
- et son domaine de compétence.

La composition n'est plus liée aux effectifs couverts mais reste néanmoins construite sur le modèle établis par le code du travail à l'article 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...** ».

Les membres sont désignés, non pas par un collège désignatif ou par un organisme extérieur aux CHSCT, mais par chacun des CHSCT décentralisés.

Le domaine de compétence est défini par le but du CHSCT de coordination :

- Permettre une information, une consultation au niveau de l'établissement ;
- Permettre d'effectuer des enquêtes et des analyses sur les risques professionnels transversaux à l'établissement ;
- Rendre possible la formulation de propositions de mesure de prévention, de sécurité et d'organisation des secours cohérente au niveau de l'établissement ;

- Coordonner les décisions en matière d'organisation des travaux et des modalités de fonctionnement des CHSCT ;
- Enfin formuler des propositions sur les éléments susceptibles d'améliorer les conditions de travail dans le domaine qui touchent au statut du personnel, par exemple, aménagement et durée du temps de travail, politique de communication et d'information de l'établissement, etc.

## **IV.I- Les perspectives d'organisation**

---

La Direction d'ADP a remis en cause la structuration du CHSCT en deux sous-comités Nord et Sud, d'abord devant les organisations syndicales. Elle a ensuite voulu consulter le CHSCT lui-même, sans succès, et enfin elle a passé son projet en force devant le Comité d'Entreprise. Prenant acte du désaccord qui s'est manifesté sur l'idée de découpage et de coordination qu'elle proposait, la Direction d'ADP, a fini par utiliser le deuxième alinéa de l'article L. 236-6. Elle a saisi l'inspection du travail.

L'inspection du travail a rendu, dans les formes que nous connaissons, une décision créant 7 CHSCT décentralisés et 1 CHSCT de coordination.

Du fait des difficultés de mise en place, les 7 CHSCT ainsi créés ont fonctionné moins de 6 mois et le CHSCT de coordination, lui, n'a jamais fonctionné du fait d'une composition inadaptée et de règles de fonctionnement « a minima » mises en place.

Pour que l'institution puisse à nouveau remplir sa fonction de représentation des salariés dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, Il est donc impératif de revoir la répartition des CHSCT et la composition du CHSCT de coordination et enfin de préciser les règles de fonctionnement de ces institutions.

### **IV.I.1- Le rôle du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise peut à son tour, comme le prévoit l'article L. 236-6, proposer :

- Une structure décentralisée plus adaptée au terrain, avec en outre, des règles de fonctionnement adaptées et mieux précisées. Avec des règlements intérieurs qui seront coordonnés au niveau de l'établissement dans le respect des décisions prises par chaque CHSCT décentralisé. Le règlement intérieur coordonné de chaque CHSCT sera soumis à son adoption par la règle de la majorité des membres présents au cours d'une

réunion et engagera chacune des parties, conformément à leur volonté de voir les CHSCT remplir au mieux leurs missions.

- Un CHSCT de Coordination, composé d'un Président (le Chef d'établissement ou son représentant) et d'une délégation de représentants du personnel désignés librement par les CHSCT décentralisés, à raison de 2 personnes par CHSCT (possiblement le secrétaire et le secrétaire adjoint). Ce CHSCT de coordination, dont la mission sera limitée à la coordination des actions des CHSCT décentralisés, et aux questions à discuter au niveau de l'établissement entier, aura un fonctionnement basé sur les articles législatifs et réglementaires applicables aux CHSCT. Ce fonctionnement sera précisé dans un règlement intérieur soumis à l'adoption de la majorité des membres présents lors d'une réunion du CHSCT de coordination.

#### **IV.1.2- Les CHSCT décentralisés**

Les représentants du personnel au Comité d'Entreprise pourraient donc proposer :

- D'une part la création de 7 CHSCT suivant un découpage d'abord géographique en Zone Nord et Zone Sud pour garder un premier découpage qui a fonctionné de nombreuses années ;
- Puis, un deuxième découpage qui tiendrait beaucoup plus compte de la réalité des relations de travail et des risques constatés. Ce deuxième découpage amènera le nombre de CHSCT à 7.

Cette solution, a le mérite de prendre en compte des critères d'appréciation principalement, mais non exclusivement, d'ordre géographique. Elle a donc l'avantage de tenir compte de l'article L. 236-6 du code du travail et de l'avis du ministère, exprimé dans la lettre circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

Un autre avantage de ce découpage en 7 CHSCT est de correspondre, en nombre, à la décision incomplète prise par l'inspection du travail en 2004. Ce nombre a été accepté par la Direction d'ADP. Le nouveau découpage pourra en outre améliorer la couverture des salariés de l'établissement par les représentants du personnel CHSCT en favorisant un travail d'équipe.

Pour la dénomination des CHSCT ainsi créés, nous proposons de leur attribuer, comme cela a été fait pour les CHSCT Air-France de Roissy, un simple numéro d'ordre de 1 à 7. Afin d'éviter les noms géographiques qui pourraient tendre à limiter la compétence des CHSCT à une vision géographique et non par égard aux salariés couverts.

L'article L. 236-5 du code du travail établit que : « **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant** ». Cet article s'applique évidemment à chacun des CHSCT décentralisés.

La présidence de ces CHSCT décentralisés devra donc être assurée par le chef d'établissement lui-même ou par son représentant. Cela sous-entend que la personne qui assurera la présidence d'un quelconque des CHSCT décentralisés, devra être pourvu d'un réel pouvoir de décision au niveau de l'entreprise et non pas seulement au niveau du secteur couvert géographiquement par le CHSCT. En effet un pouvoir large mais limité à une « zone » particulière ne permet pas de présider le comité. Que le responsable d'une zone soit responsable (ou même seul responsable, ce que seul le juge pourra confirmer) en matière de protection de la santé de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ne suffit pas à présider un CHSCT. Il faut pour ce faire avoir la compétence, l'autorité et les moyens sur l'ensemble de la politique de l'établissement, en d'autres termes il faut être le Chef d'établissement ou son représentant comme l'exige le code du travail. Chaque CHSCT doit pour remplir pleinement les missions que le législateur lui confie pouvoir s'adresser et entendre directement le responsable de l'établissement, le décideur lui-même ou son représentant.

Nous préciserons encore des règles de fonctionnement juridiquement valides pour optimiser l'action des CHSCT décentralisés dans les pistes de règlement intérieur données en annexe.

#### **IV.1.3- La structure de coordination**

La structure de coordination proposée par les élus du Comité d'Entreprise pourrait être de même nature que celle décidée par l'inspection du travail en 2004, à savoir un **CHSCT de coordination**.

La mission fondamentale de ce CHSCT de coordination devra être **d'assurer la liaison entre les actions menées par les différents CHSCT**. Il ne pourra donc pas se substituer aux CHSCT décentralisés. Mais, comme son nom l'indique il devra permettre une coordination au niveau de l'établissement :

- Des actions entreprises par les CHSCT, dans le respect total des décisions qui seront arrêtées par les CHSCT décentralisés.
- Des avis sur les mesures de prévention arrêtées par la direction au niveau de l'établissement.

Les compétences de ce CHSCT de coordination ne pouvant interférer sur les attributions légales des CHSCT, il ne peut donc être saisi à un titre quelconque des situations relevant de la compétence exclusive de ceux-ci telles qu'enquêtes, situations de danger grave et imminent localisé.

Par contre il trouvera encore tout son sens pour :

- Permettre une information, une consultation au niveau de l'établissement,
- Permettre d'effectuer des enquêtes et des analyses sur les risques professionnels transversaux à l'établissement,
- Rendre possible la formulation de propositions de mesure de prévention, de sécurité et d'organisation des secours à prendre au niveau de l'établissement
- Enfin, formuler des propositions sur les éléments susceptibles d'améliorer les conditions de travail qui touchent au statut du personnel ou a des éléments commun à tous, par exemple, aménagement et durée du temps

de travail, politique de communication et d'information de l'établissement, la circulation dans l'entreprise, le transport collectif des salariés, etc.

La composition de ce CHSCT de coordination avait été passée sous silence dans la décision administrative de 2004. Elle devra être, elle aussi, clairement définie : Le CHSCT de coordination pourrait, par exemple, comprendre le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres seront désignés par chacun des CHSCT décentralisés à raison de 2 par CHSCT qui pourront être le secrétaire et le secrétaire adjoint. Pour pallier aux éventuelles indisponibilités de ces derniers deux suppléants pourraient être prévus par le CHSCT.

Le fonctionnement de ce CHSCT devrait lui aussi être défini dans un règlement intérieur qui précisera les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Nous donnerons, en annexe, des règles de fonctionnement juridiquement possibles pour optimiser l'action du CHSCT de coordination dans les pistes de règlement intérieur.

## **IV.J- Coordonner : Quoi ?**

---

Pour que la structure de coordination puisse fonctionner, il faut qu'il y ait des actions à coordonner.

### **IV.J.1- Les risques graves transversaux dans l'établissement**

Parmi les risques graves pour la santé ou la sécurité des salariés d'ADP certains sont transversaux et doivent entraîner une attention permanente. Au cours de nos entretiens nous avons pu relever :

- Les risques liés à la Co-activités :
- Les risques dont l'origine vient de facteurs psychosociaux (stress, « burn-out », agressions, etc.) :
- Les risques résultant du travail de nuit et des horaires décalés :
- Les risques liés à la circulation sur les sites :
- Les risques graves et particuliers liés aux aires de trafic :
- Le risque amiante :
- Les risques biologiques et sanitaires :
- Les risques liés à la présence ou à l'utilisation de produits chimiques :
- Les risques liés aux bruits :
- Les risques liés à des facteurs environnementaux (acétates et glycols, bruit, air, etc.) :

- Risques liés aux rayonnements ionisant (radioactivité de certains colis) :
- Les risques liés aux actes de malveillance ou de terrorisme :
- Les risques liés aux développements rapides des plates-formes :

#### **IV.K- Coordonner : Comment ?**

---

Pour pouvoir coordonner les actions des différents CHSCT il faut dans un premier temps que les CHSCT décentralisés décident de mener des actions coordonnées.

##### **IV.K.1- La méthode de travail des CHSCT : La mission**

L'article L. 236-2 du code du travail précise dans son dernier alinéa que :

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

Les actions que les CHSCT décentralisés peuvent décider (toujours à la majorité des membres présents) de mener devront donc avoir la forme de la mission comme prévu par le texte.

Une mission est fixée lorsque :

- L'objectif est clairement et précisément défini ;
- Un calendrier de réalisation fixe des échéances ;
- Les membres à qui cette mission est donnée sont clairement identifiés.

Les missions que le CHSCT peut donner à ses membres sont de deux sortes :

1. Celles que nous pouvons appeler (par analogie avec les commissions du Comité d'Entreprise) les missions libres. Les missions libres n'ont pas à être autorisées ou non par l'employeur, elles se décident à la majorité des présents. Cependant, les membres du CHSCT n'ayant pas de temps particulier pour les effectuer, un temps devra être « négocié » au cas par cas avec l'employeur.
2. Celles que nous pouvons appeler les missions obligatoires. Comme le nom l'indique, le CHSCT n'a pas le choix de les faire ou pas, il s'agit d'une obligation légale. Ce sont les missions d'enquête qui doivent être réalisées à la demande du code du travail. A l'issue de ces enquêtes un document CERFA devra d'ailleurs être rempli. Il s'agit des CERFA n° 61-2256, 61-2257 et 61-2258. Ils concernent respectivement :

- Le rapport de l'enquête du CHSCT à la suite d'un accident de travail grave ;

- Le rapport de l'enquête du CHSCT relative à une situation révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- Le rapport de l'enquête relative à des situations de risques grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

La principale particularité de ces missions obligatoires, c'est que le législateur donne aux membres du CHSCT les moyens de les remplir correctement. Elles sont rattachées sans équivoque par l'arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 6 août 1986 à l'article L. 236-7, alinéa 5 du code du travail :

**« 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 ».**

Si le temps passé à ces missions d'enquête est également payé comme temps de travail sans être déduit du contingent d'heures mensuellement attribué à chaque élu, c'est que justement le cas est grave. L'intégrité physique ou la santé d'un individu peuvent être menacées. De façon grave, c'est-à-dire que le dommage résultant peut laisser des traces irréversibles. Il faut encore rappeler que mettre en danger la vie d'autrui est un délit réprimé par le code pénal. Dans ces conditions, il apparaît normal que le chef d'établissement soit **« tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions »** (article L. 236-7 du code du travail).

L'article R. 236-10 du code du travail précise la composition minimum de la délégation à laquelle le CHSCT devra donner mission :

**« Les enquêtes mentionnées au 3e 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 ».**

Nous pensons utile de préciser ici que, si le CHSCT peut donner mission à plusieurs de ses membres, il n'a pas le pouvoir de donner mission à des personnes qui lui sont extérieures. Le CHSCT ne peut pas donner des missions aux salariés du service sécurité, ni au médecin du travail par exemple. Par contre, dans le cadre de la mission du CHSCT, ils pourront bien sûr être entendus.

C'est pourquoi la mission qui devra être votée, à la majorité des représentants du personnel présents (le président n'a évidemment pas le droit de vote dans ce cas) pour déterminer la délégation du CHSCT qui mènera la mission, doit avoir la forme :

**« Le CHSCT, a constaté ... Il donne en conséquence mission à :**

**- Madame XY**

**- Monsieur XX**

**Et au chef d'établissement ou à la personne qu'il voudra bien désigner pour le représenter, Mission de..... »**

#### **IV.K.2- Quelles missions de coordination ?**

Le CHSCT de coordination peut être saisi :

- Par un ou plusieurs CHSCT ;
- Par les délégués du personnel ;
- Par le Comité d'Entreprise ;
- Par une autorité responsable.

Pour que la coordination puisse exister, il suffit, par exemple que chacun des CHSCT se sentant concerné par ces problèmes décide comme indiqué plus haut de donner mission à deux ou trois de ses membres pour effectuer une enquête sur ce risque grave constaté sur son périmètre.

Dés lors le CHSCT de coordination pourra à son tour se saisir de la problématique commune en ce qu'elle demande que les propositions à formuler soient coordonnées et présentées au niveau de l'établissement.

Etant maître de l'organisation de ses travaux et de ses modalités de fonctionnement, le CHSCT de coordination pourra donner mission dans ce sens à certains de ses membres, et créer une commission, constituée des représentants du personnel missionnés et du chef d'établissement ou de son représentant, au niveau de l'établissement (ou des parties de l'établissement concernées) pour rassembler les résultats des enquêtes et analyses réalisées par les CHSCT et les coordonner pour proposer des mesures de prévention, de sécurité et d'organisation applicables ou généralisables à l'établissement entier (ou à plusieurs secteurs).

De la même façon, sans remettre en cause, ni empiéter sur les prérogatives propres à chaque CHSCT, le CHSCT de coordination pourra se saisir lui-même d'une problématique donnée impliquant l'établissement entier ou plusieurs des CHSCT locaux (les membres du CHSCT de coordination sont réputés représentatifs des membres des CHSCT locaux). Le CHSCT de coordination pourra dans ce cas donner mission à certains de ses membres et créer une commission pour permettre la coordination des actions d'enquêtes, d'analyses et de propositions au niveau nécessaire dans l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT de coordination siégeant obligatoirement par ailleurs dans un CHSCT, les missions pourront le cas échéant être à double niveaux, CHSCT décentralisé et CHSCT de coordination.

## **-V-Conclusions**

---

Au terme de nos investigations et analyses, nous pouvons faire plusieurs constats. Tout d'abord confirmer que les représentants du personnel au CHSCT doivent, selon la loi, être au plus près des situations de travail, au plus près des salariés susceptibles d'être exposés à des risques professionnels.

Les textes demandent, dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, la mise en place d'une organisation en plusieurs CHSCT. Le législateur demande qu'il y ait un accord sur le nombre de CHSCT qui doivent être créés dans l'établissement et sur les moyens de coordination à mettre en œuvre. Si cet accord n'est pas trouvé, l'inspecteur doit prendre une décision

Pour ADP, le Comité d'entreprise doit trouver, à l'aide des principes que nous avons développés, une répartition optimale du nombre de CHSCT à créer et dont l'ordre de grandeur nous semble se situer autour de 7 CHSCT et 1 CHSCT de coordination.

Ce nombre de 7 CHSCT ne doit cependant pas être considéré figé dans le temps pour l'éternité. Il est susceptible d'évolution en fonction des pratiques observées sur le terrain et des développements organisationnels d'ADP.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que la problématique à laquelle les représentants du personnel d'ADP sont confrontés est similaire à celle que les directions d'entreprise rencontrent lorsque la croissance des affaires nécessite de spécialiser ou différencier leurs unités de production par fonction ou par marché. Mais le besoin de coordination de ces unités différenciées demeure vital pour les dirigeants d'entreprise afin d'assurer le pilotage du groupe. Le besoin d'unité est même d'autant plus nécessaire que la différenciation est importante. C'est ce que des théoriciens de la contingence structurelle des entreprises comme P. R. Lawrence et J.W. Lorsch (1967), ont appelé le paradoxe de la différenciation et de l'intégration.

Les représentants du personnel disposent, à cet égard, de l'avantage de pouvoir s'appuyer sur les balises de la loi et de la réglementation pour définir les rapports et les missions des CHSCT locaux et du CHSCT de coordination.

Hormis les différences de composition, ces deux types de structures, CHSCT locaux et CHSCT de coordination, diffèrent de façon importante par leurs compétences respectives.

Les CHSCT locaux ont la compétence traditionnelle des CHSCT (définie à l'article L. 236-2 du code du travail), limitée à leur secteur géographique, alors que le CHSCT de coordination a d'une part, une compétence particulière de coordination des actions entreprises par plusieurs CHSCT dès que cela s'avère nécessaire, et d'autre part, une compétence pour les questions transversales et concernant toute l'entreprise.

Le CHSCT et le service sécurité au travail de l'entreprise ont des fonctions et des missions bien distinctes. Ces fonctions ne sont ni superposables ni complémentaires, même si le domaine d'intervention reste pour chacun l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Le CHSCT n'est pas le contrôleur du service sécurité et le service sécurité n'est pas le tuteur du CHSCT.

La fonction d'un service santé sécurité au travail est habituellement d'assister le chef d'établissement. Le service de sécurité au travail va apporter un soutien technique et juridique à la direction pour :

- définir la politique santé sécurité au travail la mieux adaptée,
- contribuer à la mettre en application,
- assurer le suivi (audit) et évaluer les résultats (tableau de bord) de la politique décidée par le chef d'établissement.

Le service sécurité se voit aussi généralement confier une mission d'audit et de conseils techniques et juridiques, un rôle de service ressource pour la Direction, les différents services et pour les représentants du personnel, sur les questions relatives à l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail.

La mission des représentants du personnel au CHSCT est de permettre une expression collective des salariés, permettre que les salariés de l'établissement soient informés, consultés et puissent non seulement contrôler mais aussi faire des propositions pour améliorer leurs conditions de travail et donc la préservation de leur santé et de leur sécurité.

Les enjeux financiers, mais surtout humains et judiciaires, qui sous-tendent les questions liées à la sécurité et à la santé au travail, sont très importants pour la Direction comme pour les salariés.

Il ne faut pas cependant focaliser l'attention sur ces enjeux. Une trop grande fixation à ce niveau peut contribuer à bloquer l'attention sur les aspects liés aux responsabilités civiles et pénales et à pervertir ou à paralyser l'action. La Direction doit assumer pleinement sa responsabilité de définition et de gestion d'un système de santé sécurité au travail, sans céder à la tentation de mettre en place des écrans ou des fusibles ou des organisations laissant supposer un manque d'engagement.

L'action des représentants du personnel prend en compte la défense et le développement des droits des salariés. Mais ce positionnement ne doit pas être perverti en une déresponsabilisation des individus et en une recherche systématique de la faute et de la culpabilité de la Direction ou de la hiérarchie.

De l'autre côté, la tentation de vouloir museler ou réduire la portée de la filière CHSCT, notamment en interprétant les textes « à minima » ou en exerçant une sorte de chantage aux moyens doit aussi être condamnée. Ce positionnement de la Direction ADP reviendrait à adopter une vision ringarde et étriquée vis-à-vis des CHSCT et de leurs missions. Cela serait méconnaître l'importance et les possibilités positives pour l'entreprise de cette Institution Représentative du

Personnel. Ainsi, l'idée selon laquelle il conviendrait de déduire le temps passé aux inspections, du contingent d'heures des représentants du personnel. Cette idée est validée par la jurisprudence actuelle au grand regret du ministère du travail. Dans la pratique il faut convenir avec le ministère du travail que c'est une idée inappropriée surtout dans une entreprise de la taille d'ADP. Cette idée nous paraît même être stupide dans la mesure où elle entretient des combats d'arrière garde. Le législateur prévoit que le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Avec les heures hors quota (l'ensemble du temps passé aux réunions et aux enquêtes rattachées à un risque grave) dont ils ont la responsabilité les représentants du personnel au CHSCT n'ont aucun problème de temps.

Avec un mauvais esprit, les débats pourraient rapidement avoir un tour désagréable et consister essentiellement, pour une part à essayer de prendre l'autre partie en défaut et pour l'autre partie à se protéger de cette mise en accusation en « blindant » ses positions.

La recherche des erreurs, des fautes, des défaillances, ne contribue généralement pas à la transparence des informations. Au contraire, elle fige les débats sur des considérations parasites. Il est donc préférable, pour améliorer la prévention des risques professionnels, de privilégier un fonctionnement plus constructif. Il va s'agir, dans le respect des rôles respectifs, de bien poser les problèmes et de mettre systématiquement en place une traçabilité de leur suivi.

Il est nécessaire de repartir sur un fonctionnement plus respectueux de l'institution et de sa mission au risque de sombrer dans des désagréments judiciaires. La recherche de solutions et la formulation de propositions se feront, grâce à l'appui des représentants du personnel, avec une participation active et éclairée des salariés. La recherche constante d'amélioration des conditions de travail, de l'information et de la protection des salariés contre les risques professionnels est toujours une voie de qualité et de progrès pour l'entreprise.

Les recommandations et préconisations qui suivent pourront sans doute contribuer à développer et à affiner, dans ce sens, l'intervention des salariés par leurs représentants sur un sujet qui les concerne au plus haut point : leur santé et leur sécurité.

## **-VI-Recommandations et préconisations**

---

### **VI.A- Mettre en place une représentation du personnel au plus près des salariés**

---

1. Conclure le travail de réflexion et d'analyse entrepris sur le fonctionnement des CHSCT par une décision collective du Comité d'Entreprise sur la structuration des CHSCT d'Aéroports de Paris. Arrêter les procédures judiciaires en cours sur ce sujet ;
2. Créer 7 CHSCT (à plus ou moins 1 près) selon un découpage Nord-Sud dans un premier temps, puis en prenant en compte la facilité de création d'équipe au niveau de chaque CHSCT et les organisations et les grands types de risques présents pour d'une part, limiter autant que faire se peut les déplacements et pour d'autre part, faciliter le travail d'équipe et de terrain des membres des CHSCT ;
3. Désigner dans chaque CHSCT des représentants du personnel motivés par l'action des CHSCT et ouverts à un travail d'équipe ;
4. Renforcer la formation des représentants du personnel, demander des formations supplémentaires dans le cadre du plan de formation d'entreprise ;
5. Prévoir, si possible, des formations CHSCT réalisées par le même organisme agréé « toutes étiquettes confondues » pour faciliter et harmoniser les démarches d'équipe ;
6. Désigner des représentants syndicaux pour marquer la mobilisation et la vigilance des organisations syndicales sur l'outil que constituent les CHSCT pour le dialogue social au niveau de l'amélioration des conditions de travail. Former les représentants syndicaux au fonctionnement des CHSCT et à leur rôle particulier.

## **VI.B- Recadrer et améliorer le fonctionnement des CHSCT et de la structure de coordination :**

1. Adopter un règlement intérieur pour les CHSCT locaux et pour le CHSCT de coordination ;
2. Assurer un suivi du fonctionnement des CHSCT par la création d'une commission de fonctionnement des CHSCT au niveau du CHSCT de coordination ;
3. Optimiser l'utilisation faite des moyens mis à la disposition des CHSCT (Secrétariat administratif, bureaux, documentation).
4. Recentrer l'action des CHSCT sur leurs missions (représenter le personnel) ;
5. Développer et pérenniser une communication particulière des CHSCT vers le personnel. Les PV ne remplissent pas cette fonction essentielle de transmission d'information des représentants du personnel vers le personnel représenté ;
6. Revoir la forme et le contenu des documents transmis au CHSCT (bilans et rapports notamment). Pour que la consultation du CHSCT soit possible, ils doivent être précis, justes et lisibles. Avant d'être consulté le CHSCT doit être réellement et précisément informé.
7. Ne pas omettre certains champs de compétences du CHSCT (formation sécurité, organisation des premiers secours) ;
8. Fonctionner plus collectivement en donnant des missions précisément délimitées aux membres des CHSCT. Préparer les réunions et distribuer les missions à remplir aux membres des CHSCT ;
9. Organiser le fonctionnement des CHSCT et du CHSCT de coordination en fixant des cibles et des objectifs annuels (risques graves transversaux).
10. Effectuer des enquêtes (propres aux représentants du personnel aux CHSCT) en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle et plus généralement de risques professionnels graves) Donner pour cela des missions clairement définies aux membres des CHSCT et du CHSCT de coordination (R. 236-10).
11. Fonctionner le plus souvent possible en commission d'enquête (délégation du CHSCT missionnée, pas plus de trois ou quatre commissions de ce type en simultané). Remplir et expédier les formulaires requis à la suite des enquêtes réalisées par ces commissions (document CERFA en Annexe).
12. Privilégier la création de relais, formalisés, documentés et suivis, au niveau des services, pour assurer la prise en compte et la résolution, au niveau des Unités Opérationnelles, des problèmes qui doivent pouvoir être réglés à ce niveau de décision. Définir les formes de relation à entretenir entre le CHSCT et les responsables hiérarchiques de terrain ;

## **-VII-ANNEXES**

---

### **VII.A- Pistes pour des règlements intérieurs CHSCT**

---

#### **VII.A.1- Le CHSCT de coordination**

### **Règlement intérieur du CHSCT de coordination.**

#### **Préambule.**

Le présent règlement a pour but de préciser concrètement quels sont les modes de fonctionnement adoptés par le CHSCT de coordination de l'établissement ADP pour remplir son rôle. Soumis à l'étude du CHSCT, il a été adopté à la majorité des membres présents. Il ne peut être modifié que par décision du CHSCT adoptée dans les mêmes formes. Sans contestation de cette décision du CHSCT dans les formes et délais prévus par la loi, le présent règlement intérieur du CHSCT est applicable, sauf à commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT.

#### **Textes de référence.**

- Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6, date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982 ;
- Décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 art. 1, Journal Officiel du 25 septembre 1983 ;
- Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 61, Journal Officiel du 10 juillet 1984 ;
- Décret n° 84-981 du 2 novembre 1984 art. 2, Journal Officiel du 4 novembre 1984 ;
- Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 19, Journal Officiel du 4 janvier 1985 ;

- Décret n° 86-525 du 13 mars 1986 art. 1, Journal Officiel du 16 mars 1986 ;
- Décret n° 86-1261 du 8 décembre 1986 art. 1, Journal Officiel du 10 décembre 1986 ;
- Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 20 III 2°, Journal Officiel du 31 décembre 1986 ;
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 23, Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992 ;
- Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 5, Journal Officiel du 4 novembre 1992 ;
- Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 art. 1, Journal Officiel du 25 mars 1993 ;
- Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 98, Journal Officiel du 5 février 1995 ;
- Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 2, Journal Officiel du 24 février 2001 ;
- Décret n° 2001-532 du 20 juin 2001 art. 73, Journal Officiel du 22 juin 2001 ;
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 174, Journal Officiel du 18 janvier 2002 ;
- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 13 I, Journal Officiel du 31 juillet 2003 ;
- Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 1 VII, Journal Officiel du 26 juin 2004 ;
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 43 I 14°, Journal Officiel du 5 mai 2004 ;
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 ;
- Convention collective nationale ;
- Règlement intérieur l'établissement ;
- Procès-verbal du Comité d'Entreprise du <date> ou Décision de l'inspection du travail <N° et date>.

### **Article 1. – Le CHSCT de coordination**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de coordination a pour objet de prendre les mesures de coordination nécessaires pour que les activités des différents CHSCT concourent effectivement à une élévation du niveau global de prévention dans la société et à une amélioration des conditions de travail de tous les salariés de sa compétence.

Le présent règlement intérieur a pour finalité de poser les règles de fonctionnement et les moyens mis en œuvre par le comité pour remplir ses missions particulières. Il ne fait donc que préciser les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT de coordination conformément à l'article L. 236-8 du code du travail, sans ajouter d'obligations particulières au chef d'entreprise ou à la délégation du personnel.

Le CHSCT de coordination est présidé par le chef d'établissement ou un représentant désigné et dûment mandaté par ses soins pour ce faire.

La personne éventuellement déléguée à la présidence disposera des prérogatives et de l'autorité suffisante pour pouvoir valablement présider le CHSCT et notamment, engager sa responsabilité et répondre directement aux questions et propositions des membres du comité.

## **Article 1.1**

Le présent règlement intérieur est établi pour la durée de la mandature du CHSCT, il est tacitement renouvelable à chaque nouvelle mandature.

Décidé et adopté conformément aux prescriptions du code du travail (L. 236-8), ce règlement pourra être actualisé ou modifié à la majorité des membres présents d'une réunion du CHSCT dont l'examen des modifications aura été prévu par l'ordre du jour et communiqué dans les délais.

## **Article 2 – Présidence, secrétariat, réunions.**

### **2.1 Présidence.**

Le CHSCT est présidé par le Chef d'établissement ou son représentant. Le représentant que le chef d'établissement désigne aura les pouvoirs nécessaires et suffisants pour décider et agir au niveau de l'établissement entier en lieu et place du Chef d'établissement dans le cadre du CHSCT. Le Chef d'établissement peut également nommer, avec les mêmes pouvoirs dans les mêmes conditions un Président suppléant.

### **2.2 Secrétariat.**

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés parmi les représentants du personnel au CHSCT. L'élection du secrétaire se déroule en deux tours. Au premier tour, la règle est celle de la majorité des présents. En cas de second tour, la règle est celle de la majorité des suffrages valablement exprimés, en cas de partage égal de voix, est déclaré élu le candidat appartenant à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix à l'élection des membres CHSCT.

#### **2.2.1 Mandataire.**

Dans le cas où le CHSCT devrait être représenté en justice, le mandataire du CHSCT est désigné, au cas par cas, selon les mêmes modalités de désignation du secrétaire du CHSCT.

### **2.3 - Réunions ordinaires.**

#### **2.3.1 Dates des réunions.**

Les dates des réunions du CHSCT seront fixées suffisamment à l'avance, conjointement par le président du CHSCT et le secrétaire ou secrétaire adjoint du CHSCT.

#### **2.3.2 Préparation et organisation.**

##### **2.3.2.1 - Préparation.**

Le CHSCT de coordination disposera d'une salle équipée mise à sa disposition. Il disposera notamment d'une armoire pour pouvoir entreposer ses documentations et d'un ordinateur portable pour effectuer ses travaux de secrétariat (rédaction de PV, courriers, etc.) et accéder à l'intranet

Une documentation technique et juridique en rapport avec l'activité de l'entreprise est attribuée au CHSCT et tenue à jour. Le secrétaire du CHSCT la tient à la disposition des représentants du personnel. Cette documentation comprendra notamment (en deux exemplaires du fait du nombre des membres du CHSCT) :

- o l'encyclopédie pratique Ergonomie, Hygiène, Sécurité de Charles P. BERNARD (les éditions d'ergonomie BP 138 – 13267 Marseille CDEDEX 08)
- o Lois et textes réglementaires de J. Pluyette (éditions techniques et documentations)
- o Le code du Travail version Cdrom (éditions Dalloz)
- o Le code de la sécurité sociale (éditions Dalloz)

Et un abonnement pour chaque membre à :

- o La revue Travail et Sécurité de l'INRS
- o Le cahier des notes documentaires de l'INRS
- o La lettre de l'ANACT

Pour préparer chaque réunion, augmenter leur efficacité et réduire la durée de ces réunions, les membres du CHSCT représentants du personnel sont convoqués à une réunion préparatoire dont la date est proposée par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) du CHSCT.

#### **2.3.2.2 - Organisation.**

Le CHSCT se prononce en début de séance sur la participation à titre consultatif et occasionnel à tout ou partie de la réunion, des personnes qui lui semblent qualifiées.

Les noms des personnes qualifiées proposées pour être invitées à la réunion sont communiqués au Président et au secrétaire lors de la préparation de l'ordre du jour de la réunion. Le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) fait le nécessaire dans les services pour permettre leur participation. Le temps passé à la réunion par les invités du CHSCT appartenant à l'entreprise est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

#### **2.4 - Ordre du jour des réunions ordinaires.**

Les membres du CHSCT transmettent au secrétaire (ou au secrétaire adjoint) les points qu'ils veulent porter à l'ordre du jour au moins 20 jours avant la réunion.

Pour établir l'ordre du jour, une rencontre entre le président et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) du CHSCT est programmée suffisamment tôt pour permettre aux destinataires de le recevoir au moins 15 jours à l'avance.

Les documents écrits qui devront être examinés par le comité sont envoyés, au plus tard en même temps que l'ordre du jour à tous les participants de droit aux réunions du CHSCT.

Aucune question nécessitant un débat, une prise de décision ou une prise de position, ne peut être ajoutée à l'ordre du jour sauf motif exceptionnel justifié par l'urgence.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par un vote en début de chaque réunion par le CHSCT.

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.

## **2.5 - Réunions supplémentaires.**

### **2.5.1 Réunion demandée par deux membres représentant le personnel.**

Si deux membres du CHSCT demandent une réunion supplémentaire conformément à l'article L. 236-2-1, la réunion, sur l'ordre du jour qui a motivé la demande, aura lieu à la date fixée conjointement par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) et le Président, dans les vingt jours qui suivent la demande.

Les documents écrits susceptibles d'être examinés par le CHSCT lors de cette réunion sont envoyés en même temps que l'ordre du jour à tous les participants de droit aux réunions du CHSCT.

### **2.5.2 Réunions Urgentes.**

Pour permettre au CHSCT d'organiser la mission d'enquête mentionnées aux articles L. 236-2, L. 236-7 et R. 236-10, deux représentants du personnel au CHSCT peuvent demander conformément à l'article L. 236-2-1, une réunion d'urgence à en cas de constatation d'une situation de risque grave communs à plusieurs CHSCT ou transversaux pour l'établissement entier ou à la suite d'incident répétés ayant révélés un risque grave communs à plusieurs CHSCT ou transversaux pour l'établissement entier.

Les dates des réunions urgentes et leurs ordres du jour sont fixés au plus tôt et conjointement par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) et le Président du CHSCT.

Les premières informations utiles à l'enquête organisée par le CHSCT, sont remises lors de la réunion d'urgence.

## **2.6 - Procès-verbaux des réunions.**

### **2.6.1 - Rédaction - Approbation.**

Pour établir les procès-verbaux des réunions, le secrétaire pourra disposer d'un magnétophone et enregistrer les réunions, un(e) employé(e) administratif (ve) assistera le secrétaire pour l'établissement des procès-verbaux.

Un projet de procès-verbal, établi par le secrétaire, sera adressé à tous les participants à la réunion. Le secrétaire prendra éventuellement en compte (en réécoutant si besoin l'enregistrement de la réunion) les demandes de modifications reçues dans les 12 jours suivant l'envoi. A l'issue de ce délai et les corrections utiles étant apportées, le procès-verbal définitif sera établie, signé et donné pour diffusion par le secrétaire.

### **2.6.2 - Diffusion.**

Les procès-verbaux des réunions seront affichés dans les services.

## **Article 3 - Information et consultation des représentants du personnel au CHSCT.**

### **3.1 - Information.**

Le secrétaire du CHSCT reçoit toutes les informations qui sont nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT. Il est notamment informé dans les plus brefs délais en cas d'accident du travail. Il est également destinataire de toutes les notes de service en rapport avec ses missions, projets de modification, rapports d'incidents, etc.

Il est également informé de toutes les mesures prises ou à prendre 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.

Le secrétaire a la charge de diffuser l'information qu'il estime importante aux autres représentants du personnel. Il tient toutes les informations à la disposition de tous les représentants du personnel.

### **3.2 - consultation.**

La consultation du CHSCT doit précéder toute décision importante modifiant les conditions de travail sur des secteurs relevant de plusieurs CHSCT ou transversaux à l'établissement entier.

La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à l'avis du CHSCT pour que celui-ci se prononce et non simplement de l'exposé d'une solution envisagée pour le règlement de ce problème.

Pour permettre au CHSCT de se prononcer il doit pouvoir disposer :

- des informations précises et écrites transmises par l'autorité compétente, le CHSCT ne peut se prononcer à partir de documents incomplets ou présentant des erreurs (dans ce cas l'information doit être reportée après la correction des documents en question),
- S'il l'estime nécessaire le CHSCT peut bénéficier d'une information autonome et indépendante par la désignation d'un expert agréé par le ministère du travail conformément à l'article L. 236-9 du Code du Travail.
- d'un délai d'examen suffisant (au minimum 15 jours avant la date de la réunion pour les documents courant, plus pour les documents volumineux et/ou complexes),
- si nécessaire, des visites des lieux sont organisées pour compléter l'information du CHSCT.

Les avis ou les résolutions, adoptées à la majorité des représentants du personnel présents, sont portés à la connaissance de l'autorité compétente pour la prise de décision.

La décision en retour est communiquée au CHSCT avec les commentaires appropriés.

## **Article 4 - Déplacement des représentants du personnel au CHSCT.**

Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'une liberté de déplacement tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement.

Pour les déplacements des membres du CHSCT représentants du personnel, des moyens de déplacement sont mis à leur disposition. Dans les cas où cette mise à disposition ne serait pas possible, les frais de déplacement engagés sont remboursés sur présentation des justificatifs.

#### **Article 5 - Crédit d'heures des représentants du personnel au CHSCT.**

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel au CHSCT planifient et informent leur hiérarchie des heures de délégation qu'ils doivent prendre. Pour les cas d'urgence, les dispositions sont prises pour permettre leur libération immédiate du service et leur remplacement au poste de travail.

Les cas de circonstances exceptionnelles prévus à l'article L. 236-7 sont déterminés au cas par cas suivant l'avis du CHSCT formulé en réunion.

#### **Article 6 - Inspections, enquêtes, missions.**

##### **6.1 Inspections.**

Les inspections prévues à l'article L. 236-2 du Code du Travail, sont définies à la fin de chaque réunion (date, heure, lieu ou forme, membres du CHSCT missionnés). Les inspections réalisées par le comité de coordination doivent être limitées aux éléments contrôlables au seul niveau de l'établissement. Il s'agira par exemple de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'organisation générale du temps de travail (par exemple mise en place et suivi de l'application de textes et d'accords au niveau de l'établissement), de construction d'ouvrage, de l'application des prescriptions relatives aux services de santé au travail et de service social du travail, à l'organisation et au suivi de l'organisation de la formation à la sécurité, de l'organisation des équipes d'intervention incendie et des premiers secours, etc.

Ces inspections sont faites dans un but de prévention par la recherche des situations dangereuses créées par une mauvaise application des prescriptions législatives et réglementaires au niveau de l'établissement. Elles sont distinctes par exemple, des visites de services ou d'installations, des inspections effectuées de leur propre initiative par le Service Sécurité du travail et des visites d'autres organismes tels que : APAVE, AIF, AINF, SOCOTEC, Veritas, ...

Les informations utiles à la réalisation des inspections (lois et textes réglementaires applicables dans le secteur inspecté) sont adressées, à leur demande, aux représentants du personnel au CHSCT au moins 15 jours avant la date de l'inspection.

##### **6.2 - Enquêtes.**

Dans la mesure du possible, les enquêtes relatives :

- à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave et transversal dans l'établissement,
- des situations de risque graves ou à des incidents répétés ayant révélés un risque grave présents d'une façon transversale dans l'établissement, seront effectuées par une délégation du CHSCT comprenant au moins

deux représentants du personnel au CHSCT de coordination et le chef d'établissement ou son représentant.

Les mandats sont donnés de façon précise en réunion de CHSCT de coordination.

Lors de ces diverses enquêtes, les entretiens entre les représentants du personnel et les salariés se feront en apportant le moins possible de perturbation à la marche des services.

Le chef d'établissement ou son représentant sera informé à l'avance de l'organisation de ces enquêtes et des entretiens qui bénéficieront d'une garantie de respect de la confidentialité, aucun membre de la hiérarchie ou de la direction ne pourront y imposer leur présence.

En cas d'enquête :

- ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave présent d'une façon transversale dans l'établissement,
- ou une maladie professionnelle, ou à caractère professionnel grave et relevant d'un risque transversal dans l'établissement,

La fiche de renseignement correspondante, prévue par l'arrêté du 8 août 1986, est établie et adressée dans les délais à l'inspecteur du travail.

Le temps passé à réaliser ces missions d'enquêtes est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du contingent d'heures prévu à l'article L. 236-7 du Code du Travail.

Le temps passé pour les autres missions confiées par le CHSCT à ses membres (pour remplir les tâches prévues à l'article L.236-2 du Code du Travail) est pris sur ce crédit d'heures, sauf accord du chef d'établissement.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de missions d'enquête concernant des risques graves communs à plusieurs CHSCT ou transversaux pour l'établissement entier, seront assurées avec une synchronisation du CHSCT de coordination et des CHSCT concernés.

## **Article 7- Rapport et programme.**

### **7.1 Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale.**

Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il contiendra, outre les renseignements prévus par l'arrêté du 12 décembre 1985, et ceux éventuellement demandé par le CHSCT,

- la liste de tous les équipements, matériels, machines ou produits soumis à une réglementation particulière et leur localisation,
- les résultats de l'estimation ou du mesurage du bruit subi pendant le travail (art. R. 232-8-1),

- la liste des facteurs d'accident définis en réunion comme révélant un risque grave pour l'entreprise.

Il sera soumis au CHSCT pour qu'un avis puisse être formulé avant la fin du mois de février.

## **7.2 Le programme annuel de prévention des risques professionnels.**

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'établissement est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il est établi à partir de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, et de l'analyse des conditions de travail.

Il ne contiendra que les mesures dont le CHSCT aura eu connaissance.

Pour chaque mesure, les conditions d'exécution devront être détaillées autant que possible. L'estimation du coût et la date prévue pour la réalisation de chaque mesure seront précisées.

Figuretront en annexe :

- les mesures demandées par des membres du CHSCT et non retenues pour être réalisées pendant l'année objet du programme,
- les mesures rejetées et la motivation du rejet.

Il sera soumis au CHSCT pour qu'un avis puisse être formulé lors de la première réunion de l'année du CHSCT.

## VII.A.2- Les CHSCT décentralisés

### Règlement intérieur du CHSCT N°1.

#### Préambule.

Le présent règlement a pour but de préciser concrètement quels sont les modes de fonctionnement adoptés par le CHSCT N°1 de l'établissement ADP pour satisfaire à ses obligations législatives et réglementaires. Soumis à l'étude du CHSCT, il a été adopté à la majorité des membres présents. Il ne peut être modifié que par décision du CHSCT adoptée dans les mêmes formes. Sans contestation de cette décision du CHSCT dans les formes et délais prévus par la loi, le présent règlement intérieur du CHSCT est applicable, sauf à commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT.

#### Textes de référence.

- Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6, date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982 ;
- Décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 art. 1, Journal Officiel du 25 septembre 1983 ;
- Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 61 Journal Officiel du 10 juillet 1984 ;
- Décret n° 84-981 du 2 novembre 1984 art. 2, Journal Officiel du 4 novembre 1984 ;
- Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 19, Journal Officiel du 4 janvier 1985 ;
- Décret n° 86-525 du 13 mars 1986 art. 1, Journal Officiel du 16 mars 1986 ;
- Décret n° 86-1261 du 8 décembre 1986 art. 1, Journal Officiel du 10 décembre 1986 ;
- Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 20 III 2°, Journal Officiel du 31 décembre 1986 ;
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 23, Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992 ;
- Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 5, Journal Officiel du 4 novembre 1992 ;
- Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 art. 1, Journal Officiel du 25 mars 1993 ;
- Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 98, Journal Officiel du 5 février 1995 ;
- Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 2, Journal Officiel du 24 février 2001 ;
- Décret n° 2001-532 du 20 juin 2001 art. 73, Journal Officiel du 22 juin 2001 ;
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 174, Journal Officiel du 18 janvier 2002 ;
- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 13 I, Journal Officiel du 31 juillet 2003 ;
- Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 1 VII, Journal Officiel du 26 juin 2004 ;
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 43 I 14° Journal Officiel du 5 mai 2004 ;
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 ;
- Convention collective nationale ;
- Règlement intérieur l'établissement ;
- Procès-verbal du Comité d'Entreprise du <date> ou Décision de l'inspection du travail <N° et date>.

## **Article 1. – Le CHSCT N°1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés **< zone 1 >**, y compris les travailleurs temporaires et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le présent règlement intérieur a pour finalité de poser les règles de fonctionnement et les moyens mis en œuvre par le comité pour remplir les missions que le législateur lui confie. Il ne fait donc que préciser les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT conformément à l'article L. 236-8 du code du travail, sans ajouter d'obligations particulières au chef d'entreprise ou à la délégation du personnel.

Le CHSCT N°1 est présidé par le chef d'établissement ou un représentant désigné et dûment mandaté par ses soins pour ce faire.

La personne éventuellement déléguée à la présidence disposera des prérogatives et de l'autorité suffisante pour pouvoir valablement présider le CHSCT et notamment, engager sa responsabilité et répondre directement aux questions et propositions des membres du comité.

### **Article 1.1**

Le présent règlement intérieur est établi pour la durée de la mandature du CHSCT, il est tacitement renouvelable à chaque nouvelle mandature.

Décidé et adopté conformément aux prescriptions du code du travail (L. 236-8), ce règlement pourra être actualisé ou modifié à la majorité des membres présents d'une réunion du CHSCT dont l'examen des modifications aura été prévu par l'ordre du jour et communiqué dans les délais.

## **Article 2 – Présidence, secrétariat, réunions.**

### **2.1 Présidence.**

Le CHSCT est présidé par le Chef d'établissement ou son représentant. Le représentant que le chef d'établissement désigne aura les pouvoirs nécessaire et suffisant pour décider et agir au niveau de l'établissement entier en lieu et place du Chef d'établissement dans le cadre du CHSCT. Le Chef d'établissement peut également nommer, avec les même pouvoirs dans les mêmes conditions un Président suppléant.

### **2.2 Secrétariat.**

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés parmi les représentants du personnel au CHSCT. L'élection du secrétaire se déroule en deux tours. Au premier tour, la règle est celle de la majorité des présents. En cas de second tour, la règle est celle de la majorité des suffrages valablement exprimés, en cas

de partage égal de voix, est déclaré élu le candidat appartenant à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix à l'élection des membres CHSCT.

### **2.2.1 Mandataire.**

Dans le cas où le CHSCT devrait être représenté en justice, le mandataire du CHSCT est désigné, au cas par cas, selon les mêmes modalités de désignation du secrétaire du CHSCT.

## **2.3 - Réunions ordinaires.**

### **2.3.1 Dates des réunions.**

Les dates des réunions du CHSCT seront fixées suffisamment à l'avance, conjointement par le président du CHSCT et le secrétaire ou secrétaire adjoint du CHSCT.

### **2.3.2 Préparation et organisation.**

#### **2.3.2.1 - Préparation.**

Le CHSCT disposera d'une salle équipée mise à sa disposition. Il disposera notamment d'une armoire pour pouvoir entreposer ses documentations et d'un ordinateur portable pour effectuer ses travaux de secrétariat (rédaction des PV, courriers, etc.) et accéder à l'intranet

Une documentation technique et juridique en rapport avec l'activité de l'entreprise est attribuée au CHSCT et tenue à jour. Le secrétaire du CHSCT la tient à la disposition des représentants du personnel. Cette documentation comprendra notamment (en deux exemplaires du fait du nombre des membres du CHSCT) :

- l'encyclopédie pratique Ergonomie, Hygiène, Sécurité de Charles P. BERNARD (les éditions d'ergonomie BP 138 – 13267 Marseille CEDEX 08)
- Lois et textes réglementaires de J. Pluyette (éditions techniques et documentations)
- Le code du travail version Cdrom (éditions Dalloz)
- Le code de la sécurité sociale (éditions Dalloz)

Et un abonnement pour chaque membre à :

- La revue Travail et Sécurité de l'INRS
- Le cahier des notes documentaires de l'INRS
- La lettre de l'ANACT

Pour préparer chaque réunion, augmenter leur efficacité et réduire la durée de ces réunions, les membres du CHSCT représentants du personnel sont convoqués à une réunion préparatoire dont la date est proposée par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) du CHSCT.

#### **2.3.2.2 - Organisation.**

Le CHSCT se prononce en début de séance sur la participation à titre consultatif et occasionnel à tout ou partie de la réunion, des personnes qui lui semblent qualifiées.

Les noms des personnes qualifiées proposées pour être invitées à la réunion sont communiqués au Président et au secrétaire lors de la préparation de l'ordre du jour de la réunion. Le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) fait le nécessaire dans les services pour permettre leur participation. Le temps passé à la réunion par les invités du CHSCT appartenant à l'entreprise est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

## **2.4 - Ordre du jour des réunions ordinaires.**

Les membres du CHSCT transmettent au secrétaire (ou au secrétaire adjoint) les points qu'ils veulent porter à l'ordre du jour au moins 20 jours avant la réunion.

Pour établir l'ordre du jour, une rencontre entre le président et le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) du CHSCT est programmée suffisamment tôt pour permettre aux destinataires de le recevoir au moins 15 jours à l'avance.

Les documents écrits qui devront être examinés par le comité sont envoyés, au plus tard en même temps que l'ordre du jour à tous les participants de droit aux réunions du CHSCT.

Aucune question nécessitant un débat, une prise de décision ou une prise de position, ne peut être ajoutée à l'ordre du jour sauf motif exceptionnel justifié par l'urgence.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par un vote en début de chaque réunion par le CHSCT.

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.

## **2.5 - Réunions supplémentaires.**

### **2.5.1 Réunion demandée par deux membres représentant le personnel.**

Si deux membres du CHSCT demandent une réunion supplémentaire conformément à l'article L. 236-2-1, la réunion, sur l'ordre du jour qui a motivé la demande, aura lieu à la date fixée conjointement par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) et le Président, dans les vingt jours qui suivent la demande.

Les documents écrits susceptibles d'être examinés par le CHSCT lors de cette réunion sont envoyés en même temps que l'ordre du jour à tous les participants de droit aux réunions du CHSCT.

### **2.5.2 Réunions Urgentes.**

Pour permettre au CHSCT d'organiser la mission d'enquête mentionnées aux articles L. 236-2, L. 236-7 et R. 236-10 du Code du Travail, le chef d'établissement réunit en urgence le comité à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Pour permettre au CHSCT d'organiser la mission d'enquête mentionnées aux articles L. 236-2, L. 236-7 et R. 236-10, deux représentants du personnel au CHSCT peuvent demander conformément à l'article L. 236-2-1, une réunion

d'urgence à la suite d'un accident qu'ils estiment grave, ou en cas de constatation d'une situation de risque grave ou à la suite d'incident répétés ayant révélés un risque grave.

Les dates des réunions urgentes et leurs ordres du jour sont fixés au plus tôt et conjointement par le secrétaire (ou le secrétaire adjoint) et le Président du CHSCT.

Les premières informations utiles à l'enquête organisée par le CHSCT, sont remises lors de la réunion d'urgence.

### **2.5.3 Réunion d'urgence en cas de danger grave et imminent.**

Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

## **2.6 - Procès-verbaux des réunions.**

### **2.6.1 - Rédaction - Approbation.**

Pour établir les procès-verbaux des réunions, le secrétaire pourra disposer d'un magnétophone et enregistrer les réunions, un(e) employé(e) administratif (ve) assistera le secrétaire pour l'établissement des procès-verbaux.

Un projet de procès-verbal, établi par le secrétaire, sera adressé à tous les participants à la réunion. Le secrétaire prendra éventuellement en compte (en réécoutant si besoin l'enregistrement de la réunion) les demandes de modifications reçues dans les 12 jours suivant l'envoi. A l'issue de ce délai et les corrections utiles étant apportées, le procès-verbal définitif sera établie, signé et donné pour diffusion par le secrétaire.

### **2.6.2 - Diffusion.**

Les procès-verbaux des réunions seront affichés dans les services.

## **Article 3 - Information et consultation des représentants du personnel au CHSCT.**

### **3.1 - Information.**

Le secrétaire du CHSCT reçoit toutes les informations qui sont nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT. Il est notamment informé dans les plus brefs délais en cas d'accident du travail. Il est également destinataire de toutes les notes de service en rapport avec ses missions, projets de modification, rapports d'incidents, etc.

Il est également informé de toutes les mesures prises ou à prendre 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.

Le secrétaire a la charge de diffuser l'information qu'il estime importante aux autres représentants du personnel. Il tient toutes les informations à la disposition de tous les représentants du personnel.

Le CHSCT sera informé, lors de la réunion suivant leur réception, de la mise à disposition des 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.

### **3.2 - Consultation.**

La consultation du CHSCT doit précéder toute décision importante modifiant les conditions de travail.

La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à l'avis du CHSCT pour que celui-ci se prononce et non simplement de l'exposé d'une solution envisagée pour le règlement de ce problème.

Pour permettre au CHSCT de se prononcer il doit pouvoir disposer :

- des informations précises et écrites transmises par l'autorité compétente, le CHSCT ne peut se prononcer à partir de documents incomplets ou présentant des erreurs (dans ce cas l'information doit être reportée après la correction des documents en question),
- S'il l'estime nécessaire le CHSCT peut bénéficier d'une information autonome et indépendante par la désignation d'un expert agréé par le ministère du travail conformément à l'article L. 236-9 du Code du Travail.
- d'un délai d'examen suffisant (au minimum 15 jours avant la date de la réunion pour les documents courant, plus pour les documents volumineux et/ou complexes),
- si nécessaire, des visites des lieux sont organisées pour compléter l'information du CHSCT.

Les avis ou les résolutions, adoptées à la majorité des représentants du personnel présents, sont portés à la connaissance de l'autorité compétente pour la prise de décision.

La décision en retour est communiquée au CHSCT avec les commentaires appropriés.

### **Article 4 - Déplacement des représentants du personnel au CHSCT.**

Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'une liberté de déplacement tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement.

Pour les déplacements des membres du CHSCT représentants du personnel, des moyens de déplacement sont mis à leur disposition. Dans les cas où cette mise à disposition ne serait pas possible, les frais de déplacement engagés sont remboursés sur présentation des justificatifs.

### **Article 5 - Crédit d'heures des représentants du personnel au CHSCT.**

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel au CHSCT planifient et informent leur hiérarchie des heures de délégation qu'ils doivent prendre. Pour les cas d'urgence, les dispositions sont prises pour permettre leur libération immédiate du service et leur remplacement au poste de travail.

Les cas de circonstances exceptionnelles prévus à l'article L. 236-7 sont déterminés au cas par cas suivant l'avis du CHSCT formulé en réunion.

## **Article 6 - Inspections, enquêtes, missions.**

### **6.1 Inspections.**

Les inspections prévues à l'article L. 236-2 du Code du Travail, sont définies à la fin de chaque réunion (date, heure, lieu ou forme, membres du CHSCT missionnés).

Ces inspections sont faites dans un but de prévention par la recherche des situations dangereuses créées par une mauvaise de l'application des prescriptions législatives et réglementaires. Elles sont distinctes par exemple, des visites de services ou d'installations, des inspections effectuées de leur propre initiative par le Service Sécurité du travail et des visites d'autres organismes tels que : APAVE, AIF, AINF, SOCOTEC, Veritas, ...

Les informations utiles à la réalisation des inspections (lois et textes réglementaires applicables dans le secteur inspecté) sont adressées, à leur demande, aux représentants du personnel au CHSCT au moins 15 jours avant la date de l'inspection.

### **6.2 - Enquêtes.**

Dans la mesure du possible, les enquêtes relatives :

- à un d'accident du travail grave,
- à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- des situations de risque graves ou à des incidents répétés ayant révélés un risque grave,

seront effectuées par une délégation du CHSCT comprenant au moins deux représentants du personnel au CHSCT et le chef d'établissement ou son représentant.

Les mandats sont donnés de façon précise en réunion de CHSCT.

Lors de ces diverses enquêtes, les entretiens entre les représentants du personnel et les salariés se feront en apportant le moins possible de perturbation à la marche des services.

Le chef d'établissement ou son représentant sera informé à l'avance de l'organisation de ces enquêtes et des entretiens qui bénéficieront d'une garantie de respect de la confidentialité, aucun membre de la hiérarchie ou de la direction ne pourront y imposer leur présence.

En cas d'enquête :

- à la suite d'un accident du travail grave,
- ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave,
- ou une maladie professionnelle, ou à caractère professionnel grave,
- ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité,

La fiche de renseignement correspondante, prévue par l'arrêté du 8 août 1986, est établie et adressée dans les délais à l'inspecteur du travail.

Le temps passé à réaliser ces missions d'enquêtes est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du contingent d'heures prévu à l'article L. 236-7 du Code du Travail.

Le temps passé pour les autres missions confiées par le CHSCT à ses membres (pour remplir les tâches prévues à l'article L.236-2 du Code du Travail) est pris sur ce crédit d'heures, sauf accord du chef d'établissement.

### **6.3 Missions transversales.**

Les actions mises en œuvre dans le cadre de missions d'enquête concernant des risques graves communs à plusieurs CHSCT ou transversaux pour l'établissement entier, seront assurées avec une synchronisation du CHSCT de coordination.

### **Article 7 - Procédure de danger grave et imminent.**

Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. Ce représentant du personnel peut exercer ce droit même si aucun salarié n'a exercé son droit de retrait. *(Commentaire : Vous devez faire préciser ici, qui dans ce cas aura mandat pour remplacer le chef d'établissement en cas d'absence de celui-ci).*

Le registre spécial de consignation des dangers graves est conservé, sous la responsabilité du chef d'établissement, au bureau de **< indication du lieu >**, il est accessible à tous les représentants du CHSCT et à tout moment, sur simple demande.

Lorsqu'un membre du CHSCT met en œuvre la procédure de danger grave et imminent, la hiérarchie concernée prend les dispositions nécessaires pour faire arrêter le travail en attendant le déroulement de l'enquête.

L'inspection du travail est immédiatement informée de toute intervention sur le registre des dangers graves et imminents.

Cette enquête doit être effectuée sur-le-champ par l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

### **Article 8 - Rapport et programme.**

#### **8.1 Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale.**

Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans **< zone 1 >** est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il contiendra, outre les renseignements prévus par l'arrêté du 12 décembre 1985, et ceux éventuellement demandé par le CHSCT,

- la liste de tous les équipements, matériels, machines ou produits soumis à une réglementation particulière et leur localisation,
- les résultats de l'estimation ou du mesurage du bruit subi pendant le travail (art. R. 232-8-1),
- la liste des facteurs d'accident définis en réunion comme révélant un risque grave pour l'entreprise.

Il sera soumis au CHSCT pour qu'un avis puisse être formulé avant la fin du mois de février.

## **8.2 Le programme annuel de prévention des risques professionnels.**

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail **< zone 1 >** est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il est établi à partir de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, et de l'analyse des conditions de travail.

Il ne contiendra que les mesures dont le CHSCT aura eu connaissance.

Pour chaque mesure, les conditions d'exécution devront être détaillées autant que possible. L'estimation du coût et la date prévue pour la réalisation de chaque mesure seront précisées.

Figureront en annexe :

- les mesures demandées par des membres du CHSCT et non retenues pour être réalisées pendant l'année objet du programme,
- les mesures rejetées et la motivation du rejet.

Il sera soumis au CHSCT pour qu'un avis puisse être formulé lors de la première réunion de l'année du CHSCT.

## **Documents CERFA pour les rapports d'enquête CHSCT**

---



ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



RELATIVE À UNE SITUATION DE TRAVAIL  
RÉVÉLANT UN RISQUE DE MALADIE PROFESSIONNELLE  
OU À CARACTÈRE PROFESSIONNEL GRAVE

(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise :   
Adresse de l'établissement :   
Activité économique :  Code APE :  Effectif du personnel occupé :

LE FAIT GÉNÉRATEUR DE L'ENQUÊTE

S'il s'agit d'une déclaration de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, mentionner :  
tableau n°  ou rubrique n°  (art. R 461.3 du code de la Sécurité sociale art. 50 du décret n° 73-598 du 29 juin 1973 du Code rural)  
Date de la déclaration :

L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DU RISQUE PROFESSIONNEL

Lieu de l'enquête (préciser le ou les postes de travail, l'atelier ou l'installation concernés, la nature des fabrications) :  
  
Agent chimique, physique, biologique ou autre susceptible d'être mis en cause :  
• Nature :   
• Exposition :  
- caractères mesurables (le cas échéant, mesures quantitatives et/ou qualitatives effectuées) :  
  
- circonstances favorisant (procédé de travail, température, aération, conditions générales de travail) :  
  
- nombre de salariés exposés et durée d'exposition (préciser par jour ou par semaine) :

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :  
  
Autres observations :   
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :  
  
Date de l'enquête :

Signature du président,  
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel  
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



**RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE  
OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE**

(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

**L'ÉTABLISSEMENT**

Nom ou raison sociale de l'entreprise :

Adresse de l'établissement :

Activité économique :  Code APE :  Effectif du personnel occupé :

**LA SITUATION DE RISQUE GRAVE**

Date et heure du fait générateur :

Poste de travail concerné :

Nature du risque :

Nom et qualification du ou des salariés exposés :

**L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave :

Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

Date de l'enquête :  J  M  A

Signature du président,  
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel  
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

## VII.B- Décision DRTEFP sur un CHSCT de coordination

DIRECTION RÉGIONALE  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI  
Provence Alpes Côte-d'Azur  
Bureaux du Méditerranée  
37, 39 Bd. Vincent Delpuech  
13255 MARSEILLE CEDEX 06.  
TÉLÉPHONE: (91) 83.00.90.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

A MARSEILLE, le 9 OCT. 1984

SECTION CONDITIONS ET RELATIONS  
DU TRAVAIL.

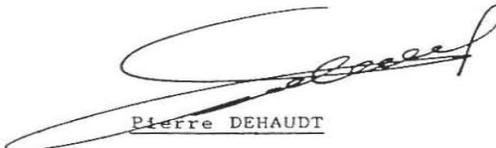
REF. ST/N° 1507 1

Monsieur le délégué,

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, copie de ma décision concernant la création d'un comité de coordination des CHS-CT, suite à l'enquête effectuée sur place le 5 octobre 1984.

Veillez agréer, Monsieur le délégué, l'expression de mes salutations distinguées.

LE DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI :



Pierre DEHAUDI

P.J. : 1.

Monsieur le délégué syndical  
CFDT  
Société SOLMER  
13776 FOS SUR MER CEDEX.

TÉLÉPHONE: (91) 83.00.90.

A \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

Le directeur régional du travail et de l'emploi  
de Provence Alpes Côte-d'Azur

Vu les articles L. 236-6 ; L. 231-5-1 et R. 231-13 du code du travail ;

Vu la décision en date du 28 août 1984 par laquelle, après avoir constaté le désaccord entre le comité d'entreprise de la SOLMER et l'employeur, l'inspecteur du travail a fixé les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT) ;

Vu la lettre datée du 10 septembre 1984, reçue le 17 septembre, par laquelle M. B. SERPENTIER, agissant en tant que directeur administratif de la SOLMER usine de Fos à Fos sur Mer (13776), présente devant le directeur régional du travail, une réclamation à l'encontre de la décision sus-visée de l'inspecteur du travail ;

Vu la prolongation des délais notifiée à la direction de la SOLMER par lettre recommandée le 25 septembre 1984 ;

Après enquête sur place le 5 octobre 1984 au cours de laquelle ont été entendus le directeur, le chef du service de sécurité et les animateurs de sécurité, les médecins du travail, le secrétaire du comité d'entreprise et les délégués syndicaux CFDT ; CGT ; Force Ouvrière ; CFE-CGC ; CFTC ;

Considérant que l'étendue géographique de la société (1 600 hectares), la répartition des locaux, l'importance des effectifs (6 300 salariés), les modes d'organisation du travail, en particulier le travail posté (3 470 salariés), la présence de risques communs, l'intervention permanente sur l'ensemble des secteurs de travailleurs d'entreprises extérieures rendent nécessaire d'une part des CHS-CT de zone, d'autre part des mesures effectives de coordination ;

Considérant que l'action des CHS-CT doit s'articuler avec celle des autres acteurs dans l'entreprise et que, pour s'enrichir des idées et suggestions émises par les salariés au sein des groupes d'expression, elle doit s'exercer au plus près des situations de travail des salariés ;

./.

Considérant en outre qu'en raison du caractère spécifique des missions des CHS-CT, il importe que leurs membres puissent intervenir le plus facilement possible auprès des responsables hiérarchiques directs, dans les limites des délégations de pouvoir de ces derniers ;

Considérant néanmoins que certaines mesures de coordination sont nécessaires pour éviter une dispersion des efforts de prévention et d'amélioration des conditions de travail ainsi que pour faire bénéficier l'ensemble des CHS-CT des informations recueillies et des progrès réalisés dans chaque zone ;

Considérant que le dispositif antérieur - sections d'hygiène et de sécurité et comité d'hygiène et de sécurité - a fait la preuve de son efficacité et que les mesures de coordination qui doivent être prises en application de la loi du 23 décembre 1982 ne doivent pas conduire à une efficacité moindre du système de prévention et à une moindre participation des salariés et de leurs représentants à l'amélioration des conditions de travail ;

Considérant que s'il appartient au comité d'entreprise de déterminer, en accord avec l'employeur, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHS-CT, il n'en découle pas que la coordination doit être réalisée par le moyen d'une commission du comité d'entreprise, du fait notamment que depuis la loi du 23 décembre 1982, le CHS-CT est devenu une institution à part entière, indépendante du comité d'entreprise ;

Considérant qu'en raison de l'autonomie voulue par le législateur pour chaque CHS-CT et compte tenu de l'organisation des responsabilités hiérarchiques au sein de la société SOLMER, il n'apparaît pas nécessaire de créer une nouvelle institution centralisatrice ;

Considérant néanmoins que pour être effective, la coordination des activités des CHS-CT doit pouvoir s'exercer selon certaines règles de procédure et dans le cadre d'un comité dont les missions, la composition, la périodicité de réunion, les moyens doivent, à défaut d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, être fixés par l'autorité administrative.

#### D E C I D E

La décision susvisée de l'inspecteur du travail est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

Article 1 : Un comité de coordination des CHS-CT est créé à la société SOLMER de Fos sur Mer.

Il a pour objet de prendre les mesures nécessaires pour que les activités des différents CHS-CT concourent effectivement à une élévation du niveau global de prévention dans la société et à une amélioration des conditions de travail de tous les salariés relevant de sa compétence.

./.

Il peut, à la demande d'un ou de plusieurs CHS-CT, examiner des questions qui nécessitent des décisions de plusieurs présidents de CHS-CT et/ou du chef d'établissement.

Il peut en outre créer des commissions ou organiser des missions chargées de proposer aux CHS-CT des actions portant sur des risques communs à différentes zones. //

Article 2 : Le comité de coordination des CHS-CT comprend :  
- le chef d'établissement ou son représentant, président ;  
- les secrétaires des CHS-CT ;  
- un représentant du personnel au CHS-CT, autre que le secrétaire, désigné par chaque CHS-CT ;  
- les médecins du travail ;  
- le chef du service de sécurité et des conditions de travail.  
Le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel.

Article 3 : Le comité de coordination des CHS-CT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement. L'ordre du jour des réunions ordinaires et exceptionnelles est établi par le président et le secrétaire ; il est transmis au moins quinze jours à l'avance aux membres du comité ainsi qu'à l'inspecteur du travail et à l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ; ces derniers peuvent assister aux réunions.

Article 4 : Chaque membre du comité de coordination des CHS-CT dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 5 : Le comité de coordination des CHS-CT dispose des moyens nécessaires à son fonctionnement.

Fait à Marseille, le 9 OCT. 1984

LE DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI :

  
Pierre DEHAUDT

## VII.C- Textes de droit liés au fonctionnement des CHSCT

---

### **DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT**

#### **Article L231-8**

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1.

#### **Article L231-8-1**

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

#### **Article L231-8-2**

La faculté ouverte par l'article L. 231-8 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

### **PROCEDURE DANGER GRAVE ET IMMINENT**

#### **Article L231-9**

Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met

en œuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

#### **Article L231-10**

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

### **Chapitre VI : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

#### **Article L236-1**

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. 620-10.

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. A 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.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élargi,

lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application du IV de l'article L. 230-2 du présent code, à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés selon des conditions déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat. Cette convention, cet accord ou ce décret détermine également les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants des entreprises extérieures visés au présent article disposent d'une voix consultative. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail, assurant la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou visée à l'article 3-1 du code minier situés dans ce périmètre est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Un décret en Conseil d'Etat détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement.

#### **Article L236-2**

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 exposés 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 et de harcèlement moral.

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 délégué 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 L. 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

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.

### **Article L236-2-1**

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.

Dans les établissements comportant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, élargi dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque la victime de l'accident, défini au deuxième alinéa du présent article, est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est également informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion visée à l'article L. 236-4 du présent code.

### **Article L236-3**

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.

### **Article L236-4**

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.

#### **Article L236-5**

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.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le nombre de membres de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

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'Etat.

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 des 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.

#### **Article L236-6**

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.

#### **Article L236-7**

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 leurs 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 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le temps laissé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 %.

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. Dans les établissements comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, l'autorité chargée de la police des installations doit être également prévenue des réunions du comité et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

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. Dans les établissements mentionnés au précédent alinéa, les représentants du personnel au comité doivent être également informés par le chef d'établissement de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

#### **Article L236-8**

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.

### **Article L236-9**

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

1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, soit lorsqu'il est informé par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu au neuvième alinéa de l'article L. 236-2 du présent code, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation susmentionnée.

III. - 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.

IV. - 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.

### **Article L236-10**

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 convention ou accord collectif ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par

convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

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.

#### **Article L236-11**

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.

#### **Article L236-12**

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'Etat 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.

#### **Article L236-13**

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.

### **CODE DU TRAVAIL**

#### **(Partie Réglementaire - Décrets en Conseil d'État)**

#### **Section 1 : Composition et fonctionnement**

#### **Article R236-1**

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.

#### **Article R236-2**

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.

#### **Article R236-3**

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.

#### **Article R236-4**

Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, par application du 5<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, le collègue 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.

#### **Article R236-5**

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.

#### **Article R236-5-1**

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.

#### **Article R236-6**

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.

#### **Article R236-7**

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.

#### **Article R236-8**

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.

#### **Article R236-9**

L'avis mentionné au 1er 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.

#### **Article R236-10**

Les enquêtes mentionnées au 3e 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.

#### **Article R236-10-1**

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.

#### **Article R236-11**

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.

#### **Article R236-12**

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, 2e alinéa, et déterminent la nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent fournir à l'administration.

#### **Article R236-13**

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.

#### **Article R236-14**

Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au 2e alinéa de l'article L. 236-9, il est saisi et statue en la forme des référés.

## **Sous-section 1 : Dispositions communes à tous les établissements**

### **Article R236-15**

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. A 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.

### **Article R236-16**

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.

### **Article R236-17**

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. A 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.

### **Article R236-18**

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.

A 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.

#### **Article R236-19**

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.

#### **Article R236-20**

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.

#### **Article R236-21**

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'Etat.

#### **Article R236-22**

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'Etat en application de l'article L. 514-3 du présent code.

### **Sous-section 2 : Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés**

#### **Article R236-22-1**

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.

#### **Article R236-22-2**

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 instituée à l'article L. 950-1 du présent code.

### **Section 4 : Agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel**

#### **Article R236-40**

I. - Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 236-9 sont agréés, compte tenu de leurs compétences, pour le ou les domaines suivants :

- a) Santé, sécurité du travail,
- b) Organisation du travail et de la production.

Les experts, qui peuvent être des personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture. Cet arrêté fixe la durée de validité de chacun des agréments, qui ne peut excéder trois ans, et qui est renouvelable.

Cet arrêté précise, en tant que de besoin, la spécialité de l'expert agréé.

L'agrément peut être retiré à tout moment, par arrêté des mêmes ministres, lorsque la personne agréée ne satisfait plus aux obligations qui lui sont faites au titre de la présente section.

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

II. - Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation qui leur est applicable sont réputés agréés pour procéder, en application de l'article L. 236-9, aux expertises ayant pour seul objet d'apprécier cette conformité. En pareil cas, toutefois, l'expert désigné ne peut être la personne ou l'organisme qui a procédé à cette vérification.

#### **Article R236-41**

La demande d'agrément doit justifier de l'aptitude de la personne morale ou physique à procéder aux expertises mentionnées à l'article L. 236-9.

Elle est adressée au ministre chargé du travail, avant le 1er septembre de l'année en cours, pour produire effet au 1er janvier de l'année suivante, et précise le ou les domaines pour lequel l'agrément est sollicité.

Cette demande est accompagnée des pièces suivantes :

- a) Statuts de la personne morale ou identification de la personne physique ;
- b) Liste des administrateurs et du personnel de direction lorsqu'il s'agit d'une personne morale ;
- c) Liste des personnes appelées à réaliser effectivement les expertises, avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa qualification et son expérience dans le ou les domaines de l'agrément sollicité ;
- d) Une note détaillée exposant les principales méthodes d'intervention mises en œuvre ;
- e) Le cas échéant, la spécialité dont se réclame la personne physique ou morale afin qu'il en soit fait mention dans l'arrêté d'agrément ;
- f) Les tarifs applicables aux expertises réalisées dans le cadre de l'agrément prévu par l'article L. 236-9 ;
- g) En cas de demande de renouvellement, un bilan d'activité précisant notamment les expertises réalisées.
- h) Le ministre chargé du travail procède, en tant que de besoin, aux contrôles ou inspections nécessaires à la vérifications de l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'Institut national de recherche et de sécurité apportent leur concours au ministre chargé du travail, à la demande de celui-ci, pour l'instruction des demandes d'agrément. Le ministre chargé du travail et ces organismes peuvent demander tous documents et informations utiles ou procéder aux entretiens nécessaires à l'instruction de ces demandes.

#### **Article R236-42**

I. - Les personnes physiques et morales agréées au titre du I de l'article R. 236-40 adressent au ministre intéressé avant le 31 décembre de chaque année la liste des expertises qu'ils ont réalisées au cours de l'année écoulée. Ils fournissent, à la demande du ministre du travail, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises.

Il en est de même pour les organismes et experts mentionnés au II de l'article R. 236-40.

II. - Les personnes agréées peuvent le cas échéant sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise. Le sous-traitant doit être lui-même agréé au titre de la présente section sauf s'il s'agit de mesures de contrôle technique réalisées par des organismes de vérification technique habilités à cet effet dans le cadre de la réglementation en vigueur.

III. - Toute modification des listes des personnes, des statuts, des tarifs pratiqués, énumérés à l'article R. 236-41, doit être déclarée au ministre chargé du travail.

IV. - Le personnel des organismes et les personnes physiques agréés sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance dans le cadre des expertises réalisées au titre de l'article L. 236-9 du code du travail.

### **Articles visés dans les articles relatifs au CHSCT**

#### **...concernant l'Art. L. 236-1 :**

**Art. L. 431-2.** - Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée au deuxième et troisième alinéas de l'article L.212-4-2.

**Art. L. 231-5-1.** - Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L.230-5, soit de l'article L.231-4, soit de l'article L.231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

**Art. L. 424-1-** Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une heure qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonctions.

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.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

#### ...concernant l'Art. L. 236-4

**Art. L. 438-1.** - Dans les entreprises et organismes énumérés aux alinéas 1 et 2 [al.1 et 5] de l'article L.431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L.438-9, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent au chef d'entreprise en application, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

**Art. L. 230-2. I.** - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Éviter les risques ;
- b) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.122-49 ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- a) Évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.
- c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'État.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L.515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

**Art. L. 232-1.** - Les établissements et locaux mentionnés à l'article L.231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

**Art. L. 233-1** - Les établissements et locaux mentionnés à l'article L.231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

**Art. L. 231-3-1.** - Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L.124-2 et L.124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L.515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement est tenu de définir et de mettre en œuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants, mentionnés au deuxième alinéa du IV de l'article L.230-2 du présent code, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature et de la proximité de l'installation. Elle est dispensée sans préjudice de celles prévues par les premier et cinquième alinéas du présent article. Ses modalités de mise en œuvre, son contenu et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au sixième alinéa et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur, à l'exception des formations visées au deuxième et sixième alinéa qui incombent à l'entreprise utilisatrice, qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L.950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L.940-2 [L. 900-2].

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L.231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés. Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L.122-3 et au 2° de l'article L.124-2-3 du présent code, les

salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L.231-2, fixe les conditions dans lesquelles les formations prévues aux premier, cinquième et sixièmes alinéas du présent article sont organisées et dispensées.

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

**Art. L. 231-3-2.** -Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L.231-2, fixe les conditions dans lesquelles le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Les modalités de l'obligation établie par le présent article tiennent compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés.

#### **...concernant l'Art. L. 236-6**

**Art. L. 231-5-1.** -Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L.230-5, soit de l'article L.231-4, soit de l'article L.231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

#### **...concernant l'Art. L. 236-7**

**Art. L. 231-9.** -Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L.231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en œuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L.230-5, soit celle de l'article L.231-5, soit celle de l'article L.263-1.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L.515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

#### **...concernant l'Art. L. 236-8**

**Art. L. 434-3.** - Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

#### **...concernant l'Art. L. 236-9**

**Art. L.434-6.** - Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4, alinéas 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés au quatorzième alinéa du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 432-1 (quatrième alinéa), L.432-1 bis et L.432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mise en œuvre.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Dans le cadre de la mission prévue à l'article L.432-1 bis, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est

également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa de présent article.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux locaux de l'entreprise. Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

#### **...concernant l'Art. L. 236-10**

**Art. L. 434-10.** - Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, soit par un organisme visé à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1 est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

#### **...concernant l'Art. L. 236-11**

**Art. L. 436-1.** - Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures. La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidatures aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée,

l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

**Art. L. 436-2.** - Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

**Art. L. 436-3.** - L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai, prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

### **...concernant l'Art. R. 236-9**

**Art. L. 231-9.** -Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail défini à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire [voir art. R. 236-9]. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt quatre heures. En outre, l'employeur est d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L.515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées au 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

### **...concernant l'Art. R. 236-13**

**Art. L. 620-6.** - Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ou celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification.

Les inspecteurs de travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent se faire présenter ces documents au cours de leurs visites. Ces documents sont communiqués, dans des conditions fixées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 du présent code.

Sauf dispositions particulières fixées par voie réglementaire, doivent être conservés les documents concernant les vérifications et contrôles des cinq dernières années, et en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Dans le cas où il est prévu que les informations énumérées au premier alinéa ci-dessus doivent figurer dans des registres distincts, les employeurs sont de plein droit autorisés à réunir ces informations dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

### **...concernant l'Art. R. 236-18**

**Art. L. 434-10.** - Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de

région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code. Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

## **VII.D- Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à la loi sur les CHSCT**

---

Circulaire expurgée des dispositions qui ont été annulées pour excès de pouvoir par le Conseil d'Etat dans sa séance du 12 juin 1995.

(Non parue au Journal officiel)

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à Messieurs les directeurs régionaux du Travail et de l'Emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du Travail.

Circulaire abrogée : circulaire n°14 du 25 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du Travail et de la santé publique, en vue de favoriser la prévention des risques professionnels, et portant transcription des directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail a modifié la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux CHSCT.

De plus, de nombreux textes sont intervenus depuis la circulaire du 25 octobre 1983, soit législatifs modifiant la loi de 1982, soit réglementaires pris en application de cette loi et notamment le décret n° 93-449 du 23 mars 1993.

Enfin, depuis 1986, la jurisprudence relative aux CHSCT s'est développée, d'abord sur les questions de mise en place, puis sur celles de fonctionnement.

En conséquence, la circulaire du 25 octobre 1983 est abrogée et remplacée par la présente circulaire.

PLAN

MISE EN PLACE DES CHSCT

### **I. Champ d'application**

- I.1. Activités assujetties : droit commun.
- I.2. Activités assujetties : réglementations particulières.
- I.3. Etablissements exclus.

### **II. - Cadre de la mise en place**

- II.1. Le droit commun :
  - a) Notion d'établissement ;
  - b) Effectif ;
  - c) Existence d'institutions représentatives du personnel.
- II.2. Les établissements de moins de 50 salariés.
- II.3. Les établissements de plus de 500 salariés.

### **III. - Composition du CHSCT**

- III.1 La délégation du personnel.
- III.2 Répartition des sièges entre les catégories de personnel.
- III.3 Les membres de droit.
- III.4 Les représentants syndicaux.

### **IV. - Modalités de désignation de la délégation du personnel**

- IV.1. Composition du collège.
- IV.2. Candidatures.
- IV.3. Organisation des élections et réunion du collège désignatif.
- IV.4. Modalités de désignation.

### **V - Contenu de la mise en place**

#### LES MISSIONS

##### **I. - Domaine de compétence**

- I.1. En raison des matières.
- I.2. A l'égard des personnes.
- I.3. Dans des situations de risques particuliers.
- I.4. Procédure danger grave et imminent.

##### **II. - Informations - Consultations**

- II.1 Informations.
- II.2 Consultations.

#### LE FONCTIONNEMENT

##### **I. - Les moyens de fonctionnement**

- I.1. Préparation et organisation des réunions.
- I.2. Déplacement.
- I.3. Crédit d'heures.
- I.4. Formation.
- I.5. Recours à l'expert.

##### **II. - Les modalités de fonctionnement**

- II.1. Décisions sur les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux.
- II.2. Secrétariat.
- II.3. Réunions.
- II.4. Inspections, enquêtes, missions.
- II.5. Rapport et programme annuels.
- II.6. Personnalité civile.

#### ASPECTS CONVENTIONNELS, SITUATION DE CARENCE

##### **I. - Aspects conventionnels**

##### **II. - Situation de carence : rôle des délégués du personnel**

#### MISE EN PLACE DES CHSCT

##### **I. - Champ d'application**

Les articles L. 231-1 et L. 231-1-1 qui fixent le champ d'application de l'ensemble du titre III du livre II du Code du Travail déterminent les activités soumises à loi relative au CHSCT.

Ces activités peuvent être soumises au droit commun ou à des réglementations faisant l'objet d'adaptation par décrets en Conseil d'Etat.

De plus, les lycées publics d'enseignement technique et professionnel font l'objet d'une réglementation particulière prévue par l'article L. 231-2-2 (loi n° 91-1 du 3 janvier 1991) et les entreprises d'armement maritime d'une réglementation particulière prévue à l'article L. 742-5 (loi du 23 décembre 1982).

#### I.1. Activités assujetties : droit commun.

Il s'agit des établissements visés par certaines dispositions des articles L. 231-1 et L. 231-1-1, à savoir :

- 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 (article L. 231-1, alinéa 1er) ;
- les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit et les établissements de soins privés (article L. 231-1, alinéa 2) ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial qui n'ont pas procédé à des adaptations par décret en Conseil d'Etat (article L. 231-1, alinéa 3) ;
- les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air, à l'exception de celles dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire (article L. 231-1-1).

#### I.2. Activités assujetties : réglementations particulières.

a) Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (modifiée en dernier lieu par la loi n° 91-748 du 31 juillet 1991) :

1. Etablissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 711-1 et L. 713-5 du Code de la Santé Publique ;
2. Hospices publics ;
3. Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'Aide sociale de Paris ;
4. Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'Aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
5. Etablissements 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 ;
6. Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du Code de la Famille et de l'aide sociale ;
7. Centres d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Ces établissements, visés à l'article L. 231-1, alinéa 2, font l'objet d'adaptations par décrets en Conseil d'Etat aux termes de l'article L. 236-12 :

- décret n° 85-946 du 16 août 1985 relatif aux CHSCT (R. 236-23 à 29) ;
- arrêté du 26 décembre 1989 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 pour les établissements publics à caractère sanitaire et social ; décret n° 91-185 du 13 février 1991 relatif à la formation des représentants du personnel dans les établissements publics à caractère sanitaire et social (R. 236-32 à 39).

On se reportera, pour l'application de ces derniers textes, aux circulaires conjointes du ministère des Affaires sociales et de l'intégration et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 311 du 8 décembre 1989 relatives aux CHSCT des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et n° 91-50 du 6 août 1991 relative à la formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements mentionnés à l'article II du titre IV du statut général des fonctionnaires.

b) Les établissements publics industriels et commerciaux qui entendent procéder à des adaptations pour tenir compte de leur caractère particulier et des organismes de représentation éventuellement existants (article L. 231-1, alinéa 3).

Ces adaptations, qui doivent assurer les mêmes garanties aux salariés, ont lieu par décret en Conseil d'Etat. Un seul décret est paru à ce jour : décret n° 85-527 du 15 mai 1985 relatif aux modalités de participation des fonctionnaires et des agents publics de l'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer aux institutions représentatives du personnel.

c) Les établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission de service public à caractère tout à la fois administratif, industriel et commercial (article L. 231-1, alinéa 3).

Aucun décret n'a déterminé la liste de ces établissements.

d) Les mines et carrières et leurs dépendances sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1.

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables par des décrets qui en déterminent les conditions d'application.

Un décret est intervenu dans les mines et carrières le 12 février 1987 (Décret n° 87-113 codifié aux articles R. 711-9 à 13).

e) Les entreprises de transport dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire. Ces entreprises sont exclues du champ d'application de l'article L. 231-1, donc de la réglementation relative aux CHSCT

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables en tout ou partie à ces entreprises par des décrets en déterminant les conditions d'application. C'est le cas pour la S.N.C.F. (Décret n° 60-72 du 15 janvier 1960), les chemins de fer secondaires d'intérêt général, les réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways (Décret n° 60-73 du 15 janvier 1960), les entreprises de transport public par route (Décret n° 81-208 du 3 mars 1981), des entreprises de transports privés (Décret n° 62-120 du 27 janvier 1962), des entreprises de transport et de travail aériens (Décret n° 62-197 du 19 février 1962).

De plus, la S.N.C.F. est assujettie à la réglementation relative au CHSCT (article 23 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs).

f) Les entreprises d'armement maritime. L'article 9 de la loi du 23 décembre 1982 (article L. 742-5 du Code du Travail) précise que les dispositions relatives aux CHSCT sont applicables à ces entreprises dans des conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret est intervenu le 4 novembre 1985 (décret n° 82-155 codifié aux articles R. 742-8-1 à R. 742-S-13).

g) Les lycées techniques ou professionnels. L'article L. 231-2-2 prévoit la mise en place de commissions d'hygiène et de sécurité composées de représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement dans chaque lycée technique ou professionnel.

Un décret fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions (Décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991).

I.3. Etablissements exclus.

Les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1 et soumis respectivement au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et n° 85-603 du 10 juin 1985.

Ces deux décrets prévoient la mise en place d'institutions propres à la fonction publique : les comités d'hygiène et de sécurité.

## **II. - Cadre de la mise en place**

L'article L. 236-1 prévoit que des comités sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2.

L'article L. 236-5 prévoit que le comité comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

### **II.1 Le droit commun.**

Les articles cités ci-dessus fixent le cadre de la mise en place. Il s'agit d'un établissement :

- occupant au moins 50 salariés ;
- disposant d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

#### **a) La notion d'établissement :**

L'établissement constitue le niveau de création du comité. Le choix de l'établissement répond à des considérations précises.

En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT. Cependant ce critère n'est pas exclusif.

La jurisprudence a, en effet, dégagé un second critère pour définir l'établissement : le degré d'autonomie, qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre, comme pour les autres institutions représentatives du personnel, la détermination de l'établissement, qui ne relève pas du pouvoir unilatéral de l'employeur, peut résulter d'un accord.

#### **b) L'effectif requis.**

L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2, c'est-à-dire :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

A noter que les salariés détachés sont pris en compte dans l'effectif de l'établissement dans lequel ils sont détachés.

L'effectif doit avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L. 236-1).

Aucune disposition ne prévoit de règle concernant la disparition de l'institution - qui ne fait l'objet d'aucune décision administrative : il convient de considérer que l'établissement cesse d'être assujéti lorsqu'il cesse durablement d'atteindre le seuil de cinquante salariés, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de vingt-quatre mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Toutefois, pour des raisons pratiques, il paraît souhaitable de laisser l'institution achever son mandat dans le cas où la diminution d'effectif interviendrait avant son terme.

c) L'existence d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

L'article L. 236-5 dispose que les représentants du personnel au comité sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

Il ne serait pas conforme à l'esprit de la loi que la mise en place du comité soit empêchée par l'absence soit du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel si cette carence a été constatée dans les conditions prévues aux articles L. 423-18 et L. 433-13.

Dès lors, le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante.

Enfin, dans le cas d'un établissement de plus de cinquante salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci devront s'efforcer de désigner des représentants du personnel au comité et ce n'est qu'à défaut qu'ils pourront exercer les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par contre, un comité ne peut être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel dans l'établissement (Cass. soc., 21 mai 1986, port autonome de Rouen c./Puget et a.), les modalités de désignation prévues par la loi étant d'ordre public (Cass. Soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a.).

## II.2. Les établissements de moins de cinquante salariés.

a) Création du comité imposée par l'administration :  
- établissements de moins de cinquante salariés (L. 236-1, alinéa 3).

Le troisième alinéa de l'article L. 236-1 prévoit que l'inspecteur du Travail pourra imposer la création d'un comité dans les établissements occupant moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des travaux.

Il est clair que la décision d'imposer la création d'un comité, dans cette hypothèse, doit être motivée conformément à la loi du 11 juillet 1979 sur le plan formel, 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'inspecteur du Travail s'entourera utilement de l'avis des différents partenaires dans l'établissement. En tout état de cause, il doit s'agir d'une décision exceptionnelle. Elle peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions de délais et de procédure prévues à l'article L. 231-5-1 : cette réclamation est portée devant le directeur régional du Travail et de l'Emploi, au plus tard dans les quinze jours suivant la notification de la décision, cette réclamation est suspensive. Le directeur régional dispose d'un délai de trois semaines renouvelable une fois pour se prononcer, son silence valant acceptation de la

réclamation. La décision du directeur régional peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique et contentieux dans les conditions habituelles du droit administratif.

- Entreprises du bâtiment et des travaux publics (L. 236-1, alinéa 6).

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de plus de cinquante salariés dans lesquelles des établissements distincts ont été définis, mais dont aucun 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 loi a prévu cette possibilité pour tenir compte de la situation et des risques particuliers dans la branche du bâtiment.

b) Comités interentreprises.

Le cinquième alinéa de l'article L. 236-1 a prévu la faculté pour les entreprises de moins de cinquante salariés de se regrouper en vue de la constitution d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il s'agit d'un regroupement, par accord volontaire des entreprises en cause, en vue de rechercher des solutions à des situations de risque et de conditions de travail communes. L'article R. 236-1 a prévu que, dans cette hypothèse, le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées, sauf accord contraire. Par représentants du personnel élus, on entend les délégués du personnel et, s'ils existent, les membres du comité d'entreprise titulaires.

II.3. Les établissements de plus de 500 salariés.

L'article L. 236-6 dispose que, dans les établissements occupant habituellement (c'est-à-dire, selon la jurisprudence, depuis plus de six mois) 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités 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 s'agit de permettre la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et particularités des établissements les plus importants ainsi que son rapprochement des situations de travail effectives. On observera que les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs comités sont principalement, mais non exclusivement, d'ordre topographique : ainsi la constitution de comités distincts se justifiera-t-elle lorsque, dans le cadre d'un même établissement, pourront être individualisées des situations de risques communes à certains travailleurs, en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production.

Je vous rappelle que, dans cette circonstance, le nombre des représentants du personnel dans chacun des comités ainsi que le montant du crédit d'heures dont ils disposent est calculé en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

La loi prévoit que sont définies, par le comité d'entreprise ou d'établissement, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités. La nature de ces mesures étant extrêmement variable selon les différentes situations particulières, le législateur n'a pas enfermé le comité d'entreprise dans une formule précise. Il s'agira notamment de réunions communes de tout ou partie des membres de différents comités. Néanmoins, cette coordination doit être effective car, s'il est dans l'esprit de la loi de permettre une certaine souplesse et une certaine décentralisation de l'institution, cette orientation ne doit pas aboutir à une dispersion des efforts de prévention et d'amélioration

des conditions de travail : ainsi, la création d'une instance de coordination peut-elle s'avérer nécessaire. Cette instance ne devra pas cependant se substituer aux différents CHSCT : sa mission devra donc être précisée.

En cas de désaccord entre le comité et l'employeur sur le nombre de comités à mettre en place ou les mesures de coordination à adapter, l'inspecteur du Travail est compétent.

Cette décision est susceptible d'une réclamation dans les mêmes conditions que celle relative aux établissements de moins de cinquante salariés, c'est-à-dire celles de l'article L. 231-5-1.

La décision de l'inspecteur du Travail, qui doit reposer sur une appréciation d'ensemble, prenant en compte l'ensemble des critères fixés à l'article L. 236-6, doit être strictement limitée aux points de désaccord. L'inspecteur du Travail dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière.

### **III. - Composition du CHSCT**

. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel (L. 236-5, alinéa 1). Il comprend également des personnes assistant avec voix consultative et appartenant à l'établissement (L. 236-5, alinéa 2). L'inspecteur du Travail (L. 236-7) et l'agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale (R. 236-8) assistent de droit aux réunions du comité.

Enfin, dans les établissements de plus de 300 salariés, en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 ou des accords de branche, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant syndical assistant aux réunions du CHSCT.

#### **III.1. La délégation du personnel.**

Le nombre des représentants du personnel est fixé à :

- trois dans les établissements occupant jusqu'à 199 salariés ;
- quatre dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés ;
- six dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés ;
- neuf dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Parmi ces représentants, devront figurer :

- un représentant du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant jusqu'à 499 salariés ;
- deux représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant 500 à 1 499 salariés ;
- trois représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Le nombre de représentants et leur répartition selon les catégories du personnel sont fixés pour la durée du mandat.

Depuis l'intervention de la loi portant D.D.O.S. du 13 janvier 1989 modifiant les articles L. 433-12 et L. 423-16, on peut considérer que le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'entraîne pas la perte du mandat de membre du CHSCT.

Conformément à l'article L. 236-13, cette représentation pourra être élargie par accord, les représentants du personnel supplémentaires ainsi désignés bénéficiant des mêmes prérogatives et de la même protection, en application de l'article L. 436-1 auquel renvoie l'article L. 236-11, dès lors qu'ils auront été désignés selon les mêmes modalités.

#### **III.2. Répartition des sièges entre les catégories de personnel (R. 236-1).**

Cette décision ne saurait aboutir à supprimer la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf si cela correspond au souci d'éviter qu'un siège ne demeure

vacant, notamment lorsque la carence de candidature a été constatée après une première tentative de désignation par le collège désignatif. Dans ce cas, l'inspecteur du Travail peut, à titre exceptionnel, autoriser le transfert du siège non pourvu à une autre catégorie de personnel.

Une dérogation peut également être accordée, à condition que la représentation de chaque catégorie de personnel soit maintenue, lorsque la proportion de sièges dans chaque catégorie prévue par l'article R. 236-1 ne correspond pas du tout à la situation de l'établissement, qui comprend une proportion de personnel relativement plus importante dans une catégorie – par exemple, une proportion de cadres et d'agents de maîtrise très supérieure à un tiers ou un quart du personnel.

L'interprétation de la notion de «personnel de maîtrise ou des cadres» pour la désignation au CHSCT a fait l'objet d'une note ministérielle et de plusieurs décisions de jurisprudence : les termes mêmes utilisés par l'article R. 236-1 interdisent que la définition de ce personnel soit confondue avec celle du second collège aux élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ainsi, pour la détermination de la notion de personnel de maîtrise au sens de l'article R. 236-1, on s'attachera essentiellement à la nature des fonctions exercées : participent, en particulier, de cette catégorie, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient. A ce dernier titre, l'exercice des fonctions de commandement et d'animation constitue un élément d'appréciation déterminant.

Plusieurs décisions de la Cour de cassation, chambre sociale, confirment cette position (Cass. soc., 29 octobre 1986, R.V.I. c/Mauraud et a. ; Cass., soc., 26 novembre 1986, Ducellier et Cie. Cass. Soc., 25 avril 1990, C.G.T. Forclum c/Guillape).

### III.3. Les membres de droit siégeant avec voix consultative.

Le décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 dispose qu'outre le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel, le chef de service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut l'agent chargé de ces questions, assiste aux réunions du comité à titre consultatif, s'il existe dans l'établissement (R. 236-6).

Conformément à l'article L. 236-5, le comité peut faire appel, par une décision prise selon les règles prévues à l'article L. 236-8, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée, à titre consultatif et occasionnel. A ce titre, le responsable de la formation, le conseiller du travail, l'assistant de service social, l'infirmière du travail ont, chacun dans leur domaine de compétence, un rôle utile et positif d'information et de conseil à jouer et le comité peut avoir intérêt à s'entourer de leurs avis, en tant que de besoin, pour régler telle ou telle question particulière. Mais il n'est pas dans l'esprit de la nouvelle réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions, l'animation du comité devant incomber au premier chef à ses membres.

Enfin, l'inspecteur du Travail et les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale doivent être informés des réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. Ils reçoivent, en particulier, les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité (L. 236-7, R. 236-8).

### III.4. Les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales siégeant avec voix consultative.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT siégeant avec voix consultative en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié le 16 octobre 1984 et le 20 octobre 1989.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national, y compris celles non-signataires de l'accord, peuvent désormais désigner un tel représentant (Cass. soc., 20 novembre 1991, société avions Marcel Dassault-Bréguet c/syndicat C.G.T.-A.M.D.A.).

Cependant, ce représentant syndical ne bénéficiera ni des mêmes prérogatives, ni de la même protection que les représentants élus ou désignés composant la délégation du personnel (Cass. soc., 20 février 1991, Veuillet c/Chantiers Normed et a.).

#### **IV. - Modalités de désignation de la délégation du personnel**

##### IV.1. Composition du collège désignatif

Aux termes de l'article L. 236-5, le collège désignatif comprend les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. L'ensemble des titulaires prend part à la désignation, les suppléants sont convoqués au même titre que les titulaires mais ne prennent pas part à la désignation.

Plusieurs difficultés peuvent se poser :

a) Hypothèse d'un cumul des mandats de représentants du personnel du comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Les règles suivantes doivent être appliquées :

1. Le représentant du personnel titulaire indiquera quelle fonction il entend assumer : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

2. Prendront part à la désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- le délégué titulaire ;

- le délégué suppléant de la fonction que n'aura pas choisie le titulaire.

3. En cas d'absence du délégué titulaire, prendront part à la désignation les deux suppléants du délégué titulaire. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il va de soi qu'il ne disposera que d'une voix.

b) Hypothèse d'une constitution différente de l'établissement selon qu'il s'agit de comité d'établissement, d'une part, des délégués du personnel et du CHSCT d'autre part.

Le collège désignatif sera constitué de l'ensemble des membres du comité d'établissement et des seuls délégués du personnel correspondant à l'établissement retenu pour les CHSCT (Cass. soc., 7 février 1988, arrêt Deruelle et a. c/syndicat de la métallurgie C.F.D.T.).

##### IV.2. Candidatures : conditions pour être candidat.

La réglementation n'a prévu aucune condition particulière à remplir pour être désigné au comité. Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du comité (Cass. soc., 10 octobre 1989, Raynard c/établissements Esswein et a.) Toutefois, il doit y travailler effectivement : un salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise et a été mis à disposition d'une autre de manière permanente et exclusive ne peut conserver son mandat de représentant du personnel au CHSCT de la première entreprise (Cass. soc., 4 juillet 1989, La Roche-aux-Fées S.A. c/Chmieleski).

Dans le cas d'un établissement de plus de 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, la seule condition requise est également d'être salarié de l'établissement, et non d'être salarié du secteur d'activité considéré (Cass. soc., 17 avril 1991, Thomson Brandt c/Joseph).

En cas de cumul des mandats (tout à fait licite), la perte du mandat de délégué du personnel n'entraîne pas celle de membre du CHSCT (Cass. soc., 7 février 1990, société A.E.I. Pondain c/Mechtouch et U.I.C.G.T.).

Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée ; cependant les critères de désignation à privilégier sont assurément la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise, ainsi que l'aptitude à l'étude et l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

#### IV.3. Organisation des élections et réunions du collège désignatif

Aucune formalité de candidature n'est prévue par la loi. La Cour de Cassation, chambre sociale (C.F.D.T. et a. c/Compagnie des Eaux et de l'Ozone) a estimé que c'est au collège désignatif d'arrêter les modalités de la désignation, en l'occurrence de la présentation des candidatures, et non à l'employeur.

S'agissant d'une désignation au deuxième degré, le rôle du collège désignatif en matière d'organisation des élections est en effet déterminant. Le président ne participe d'ailleurs pas à la désignation, son rôle étant strictement délimité par les dispositions du décret de 1983. Il a l'initiative de la réunion du collège, celle-ci devant intervenir dans un délai de quinze jours à compter de l'expiration du mandat ou d'ouverture de la carence d'un siège, et transmet à l'inspecteur du Travail dans un délai de huit jours les travaux du collège désignatif qui lui sont remis dès leur conclusion (R. 236-5). Sa présence, lors de la réunion du collège, n'est donc pas prévue et ne peut intervenir qu'en cas d'accord unanime du collège.

#### IV.4. Modalités de désignation.

La désignation est faite par un collège unique : l'ensemble du collège désigne l'ensemble des représentants quelle que soit la catégorie de ceux-ci (Cass. soc., 10 décembre 1987, synd. comm. C.F.D.T. Nord-Est de Paris c/établissement Darty et a.).

Cependant, s'agissant d'une désignation comportant des sièges réservés, le vote peut être organisé par scrutins successifs correspondant aux catégories (Cass. soc., 17 octobre 1989. Copin c/Auxilec).

La majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable.

La loi ne prévoit pas de modalité de désignation. Le fait que l'article L. 236-5 prévoit une désignation ne rend pas le vote obligatoire : les représentants peuvent être désignés par consensus, celui-ci se définit comme l'accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif (Cass. soc., 16 mai 1990, C.G.T. class. c/société Class).

A défaut de consensus, le scrutin à adopter est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un tour, par rapprochement avec les élections professionnelles. (Cass. soc., 2 juin 1988, société Citroën c/Syndicat C.G.T. Citroën de Rennes). Cependant, les organisations syndicales ne disposant pas d'un monopole de présentation, un second tour n'est pas requis (Cass. soc., 28 février 1989, I.B.M.F. c/Desarges). De même, il n'y a pas lieu de prendre en compte le nombre de voix obtenues aux élections du premier degré (Cass. soc., 10 avril 1991, C. F. D.T. cheminots de l'Est Mosellan c/C. F.T.C. et a.). En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Les modalités de désignation telles que définies par la loi et précisées par la jurisprudence sont d'ordre public : il ne saurait y être dérogé (Cass. soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a. c/B.N.P. et a.).

### V. - Contentieux de la mise en place

Le contentieux de la mise en place concerne, pour l'essentiel, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et les litiges relatifs à la délégation du personnel.

L'employeur ne saurait se faire juge de la validité des élections (Cass. soc., 12 mars 1991 ; fédération nationale agro-alimentaire et forestière C.G.T. c/Etablissements Beghin Say).

Reconnaissance de la qualité d'établissement distinct : c'est le tribunal de grande instance qui est compétent.

Contestations relatives à la délégation du personnel :

Le tribunal d'instance est compétent pour toute contestation relative à la délégation du personnel. Il statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. Les délais et les conditions de recours sont fixés par l'article R. 236-5-1.

Par litige relatif à la délégation du personnel, on entend tout litige relatif aux résultats des élections ou à l'appartenance à la catégorie du personnel considérée des représentants du personnel. C'est donc le tribunal d'instance qui définit, en fin de compte, la qualité d'agent de maîtrise pour le CHSCT.

Par délégation du personnel, on entend la délégation du personnel au sens strict, c'est-à-dire prévue par la loi, à l'exception, par exemple, des représentants syndicaux au CHSCT, les litiges relatifs à leur désignation étant de la compétence du tribunal de grande instance (Cass. soc., 18 juin 1986).

Autres litiges :

Les autres litiges sont de la compétence du tribunal de grande instance, par exemple les litiges relatifs à la répartition du personnel dans les catégories ou à l'élection du secrétaire (Cass. soc., 25 juin 1987).

Notons que le tribunal administratif est compétent pour la Banque de France (loi du 3 janvier 1973, Cass., soc., 9 juillet 1986) et pour la fonction publique hospitalière.

## LES MISSIONS

### I. - Domaine de compétence

#### I.1. Compétence en raison des matières.

Le comité est compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La loi du 31 décembre 1991 a élargi les attributions des CHSCT des établissements classés soumis à autorisation (cf. point 3 ci-dessous).

Pour appréhender la notion de conditions de travail, on se référera aux définitions contenues dans l'accord-cadre du 17 mars 1975, dans son avenant du 20 octobre 1989, aux objectifs de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 portant transcription de directives européennes et à la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973. Ainsi le comité devra-t-il être associé à la recherche de solutions concernant :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Pour ce qui concerne les deux derniers points, le comité s'attachera à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

L'évolution des entreprises et le progrès technique conduisent également à élargir ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement : le comité sera notamment consulté sur le plan d'adaptation à la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévu à l'article L. 432-2. Ce domaine nouveau de compétence revêt d'ailleurs une importance toute particulière, et a fait l'objet de l'accord interprofessionnel du 24 septembre 1988 sur les mutations technologiques.

### I.2. Compétence à l'égard des personnes.

Par ailleurs, le législateur a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse ;
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, et notamment les travailleurs temporaires. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des travailleurs intervenant dans l'établissement quelle que soit leur situation sur le plan du contrat de travail ;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail nécessaire dans ce but.

### I.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.

a) L'article L. 236-12 a prévu que des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures particulières nécessaires à l'application de la loi, notamment en ce qui concerne les entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ou celles opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local. Aussi le décret n° 92-158 du 20 février 1992 a fixé les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

b) En vertu du huitième alinéa de l'article L. 236-2 du Code du Travail, introduit par la loi du 31 décembre 1991, le chef d'établissement est désormais tenu de soumettre au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement - en l'occurrence le préfet de département - lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable.

On estime que 10 % environ des établissements soumis à la loi de 1976 seraient ainsi concernés par ces procédures qui visent à sensibiliser les travailleurs sur les conséquences de l'activité de leur entreprise sur l'environnement mais également à les informer des mesures prises pour réduire ou éliminer les risques. Ces nouvelles dispositions visent à favoriser, pour le CHSCT, une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension « environnement » dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du Code du Travail.

Le législateur a prévu que la liste des documents soumis, dans ce cadre, à l'avis du CHSCT ou portés à sa connaissance soit établie par décret en Conseil d'Etat (décret n° 93-449 du 23 mars 1993).

c) De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (L. 236-2, alinéa 10) lorsqu'un établissement voisin expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander au chef d'établissement à entendre le chef de l'établissement voisin et est informé des suites réservées à son observation.

#### I.4. Procédure de danger grave et imminent.

La loi du 23 décembre 1982 a institué au profit des salariés le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Elle a également défini une procédure d'alerte mise en œuvre par les représentants du personnel au comité. Les formes dans lesquelles sont mis en œuvre ces deux droits ne sont pas identiques. Enfin, la loi du 31 décembre 1991 portant transcription des directives européennes a institué des obligations en ce domaine à l'égard du chef d'établissement (L. 231- 10 et 11).

##### Retrait du salarié.

Il doit être clair que le droit institué n'est qu'une faculté et qu'en aucun cas il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. Aussi bien, la seule obligation incombant au salarié en la matière consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler à l'employeur ou à son représentant.

Le salarié peut se retirer à la condition d'avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette rédaction implique le droit à l'erreur du salarié comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cass., Précilec 11 décembre 1986).

Toutefois, le droit du salarié doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (L. 231-8-2). Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers.

##### Rôle des représentants du personnel au comité et de l'inspecteur du Travail.

Un régime différent s'applique dans l'hypothèse où la situation de danger grave et imminent est signalée par un représentant du personnel au comité. La loi distingue dans ce cas l'avis adressé immédiatement à l'employeur ou à son représentant par le représentant du personnel et sa consignation écrite. L'avis peut être exprimé verbalement. Il doit ensuite être consigné par écrit dans la forme prévue à l'article R. 236-9. Un registre spécial devra être établi et les mentions nécessaires à l'identification du risque devront y être portées :

- l'indication du ou des postes de travail concernés ;
- le nom du ou des salariés concernés ;
- la nature du danger et sa cause.

Cet avis est daté et signé.

Quand plusieurs comités distincts auront été créés, il sera établi un registre par comité. Ce registre est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désignée à cet effet.

Ce registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel quand ils exercent les missions du comité.

Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. En cas de divergence entre eux sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'employeur a deux obligations :

- il doit réunir le comité d'urgence, et au plus tard dans les vingt-quatre heures ;
- il doit également saisir l'inspecteur du Travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie. Ces derniers peuvent assister à la réunion du comité.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité, l'employeur ou son représentant saisit immédiatement l'inspecteur du Travail. Le cas échéant, celui-ci a la faculté de mettre en œuvre soit la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-5, en adressant un rapport au directeur départemental, soit la procédure de référé prévue à l'article L. 263-1. Si l'inspecteur du Travail estime que le danger est imminent et si ce danger résulte d'une infraction aux dispositions des chapitres I, II et III, du titre III du livre II du Code du Travail, il utilisera de préférence la procédure du référé. Si l'inspecteur du Travail constate la réalité de la situation dangereuse mais que celle-ci ne présente pas un caractère grave et imminent, il peut bien entendu utiliser la procédure prévue à l'article L. 231-5, indépendamment de la procédure de danger grave et imminent.

La difficulté pour l'inspecteur du Travail peut résider dans l'appréciation du caractère grave et imminent du danger. Cette appréciation ne peut se faire qu'au cas par cas, sous le contrôle du juge, sachant qu'on peut définir comme :

- grave, tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

#### Obligations particulières de l'employeur

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a ajouté, après l'article L. 231-9 du Code du Travail, l'article L. 231-10 qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour que les salariés puissent se retirer de leur poste et se mettre en sécurité en cas de danger grave et imminent.

## **II. - Informations. - Consultations**

### II.1. Informations.

Aux termes de l'article L. 236-3, le comité reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Il s'agit d'une obligation générale qui ne saurait se réduire aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires.

Cette information doit être réelle (Cass. soc., 4 juillet 1989, Chmielezki c/S.A. La Roche-aux-Fées), et large.

La confidentialité ne saurait être opposée au CHSCT : en effet, les membres du CHSCT sont soumis à des obligations de discrétion et de secret (L. 236-3).

Les modalités selon lesquelles le CHSCT sera informé, par exemple sur les accidents du travail, peuvent utilement faire l'objet d'une décision prise selon les modalités prévues à l'article L. 236-8, sauf lorsqu'elles sont précisées par un décret d'application : ainsi les observations de l'inspection du Travail (cf. article R. 236-13).

Des informations écrites et précises relatives aux points sur lesquels le CHSCT sera consulté doivent être envoyées quinze jours au moins avant la réunion avec l'ordre du jour (R. 236-8). Lorsque le comité est consulté sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, cette consultation interviendra avant celle du C.E. et l'avis du CHSCT sera transmis au C.E.

## II.2. Consultations.

a) Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur (L. 236-2).

Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et sur le plan d'adaptation à des mutations technologiques importantes et rapides.

Il est également consulté sur les mesures prises en faveur de l'emploi de handicapés (L. 236-8), sur le rapport et le programme annuels de prévention L. 236-4).

La consultation doit être réelle : il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CHSCT ; elle doit être faite en temps opportun, et non après un commencement de décision (Cass. crim., 28 novembre 1989, Lebell et a.).

b) Une nouvelle consultation dans les établissements où il existe des installations classées soumises à autorisation en application de la loi du 19 juillet 1976 (article L. 236-2, alinéa 7) a été introduite par la loi du 31 décembre 1991 en cas d'implantation, de transformation ou de modification de ces installations.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Le décret du 23 mars 1993 fixe la liste des documents qui doivent être transmis au CHSCT (article R. 236-10-1 nouveau), selon les règles définies à l'article R. 236-8, en distinguant ceux fournis dans le cadre de la consultation préalable et ceux fournis dans le cadre de l'information.

## **FONCTIONNEMENT DU CHSCT**

### **I. - Les moyens de fonctionnement**

#### I.1. Préparation et organisation des réunions.

L'article L. 236-3 nouveau du Code du Travail (loi du 31 décembre 1991) prévoit que le comité reçoit les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

Ces moyens doivent notamment comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (par exemple. des panneaux d'affichage, ou tout autre moyen adéquat de diffusion) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Dans tous les cas, les réunions ont lieu dans un local approprié (R. 236-8).

#### I.2. Les moyens de déplacement.

L'article L. 236-3 nouveau prévoit également que le comité reçoit les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Par enquêtes ou inspections, on entend aussi bien les enquêtes et inspections trimestrielles que les enquêtes et inspections qui seraient effectuées par le comité ou par un de ses membres notamment dans le cadre de missions, de risque grave ou de situation de risque d'accident du travail, dans le cadre du crédit d'heures dont il dispose.

Les moyens nécessaires pourront consister, selon les cas, en remboursement de frais de déplacement engagés ou en mise à disposition de moyens de déplacement.

Cette disposition vise notamment à permettre l'exercice de ses missions par le comité dans le cas d'établissement à personnel dispersé.

On rappellera à cet égard la liberté de déplacement dont disposent les membres du comité tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.

### I.3. Le crédit d'heures.

L'article L. 236-7 fait bénéficier les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un crédit d'heures variable selon l'effectif relevant de chaque comité. Ce crédit est au moins égal, pour chaque membre du comité, 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.

Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. La loi a elle-même défini certaines circonstances donnant lieu à octroi aux représentants du personnel de temps non imputé sur le crédit d'heures : il s'agit du temps passé aux réunions et aux enquêtes menées après un accident du travail 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. De plus, 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 (position D.R.T. du 27 mars 1984).

Le paiement de ces heures est régi par les mêmes dispositions que pour les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Les représentants du personnel au comité peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur. Le crédit d'heures étant mensuel, il convient que ce dernier soit informé tous les mois de la répartition retenue, ce qui n'exclut pas pour autant les ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat et dont il devrait également être averti.

### I.4. La formation des représentants du personnel.

L'article L. 236-10 nouveau du Code du Travail (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991) a modifié sensiblement l'organisation de la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT.

D'une part, la loi a prévu que cette formation est renouvelée à l'expiration de deux mandats consécutifs ou non exercés par le membre du CHSCT ; d'autre part, la loi a généralisé le droit à la formation dans les établissements de moins de 300 salariés. Les dispositions applicables à ces établissements sont fixées par la convention collective et, à défaut, par la réglementation. Les dispositions conventionnelles en la matière ne pourront être moins favorables que les dispositions réglementaires.

Le décret de mars 1993 modifie le chapitre VI du Code du Travail relatif aux conditions et modalités de la formation et distingue, en ce qui concerne les modalités de la formation, les établissements de plus de 300 salariés et ceux de moins de 300 salariés. Ainsi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du CHSCT auront droit à une formation d'une durée minimale de trois jours. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Dans les établissements de moins de 300 salariés, les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite de 0,08 p, 1 000 des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation continue prévue à l'article L. 950-1 du Code du Travail (article R. 236-22-2 nouveau du Code du Travail). En vertu de l'article R. 236-20, les frais de séjour, de déplacement et de rémunération de l'organisme de formation ne sont pas imputables.

## 1.5. Le recours à l'expertise.

L'article L. 236-9 modifié par la loi du 31 décembre 1991 précise les conditions et modalités de recours à l'expertise. Le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas :

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, au sens de l'alinéa 6 de l'article L. 236-2 du Code du Travail, c'est-à-dire dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés.

Dans ce cas, l'expertise doit être effectuée dans un délai d'un mois. En effet, l'expertise est destinée à éclairer le CHSCT lorsqu'il est consulté ; elle doit donc intervenir dans un délai raisonnable.

Ce délai peut cependant être prorogé dans la limite de 45 jours à compter de la nomination de l'expert, pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

L'article L. 236-9- III prévoit que, lorsque le CHSCT aura recours à un expert, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, et pour ce qui concerne les conditions de travail, cet expert sera, pour des motifs évidents de simplification, celui choisi par le comité d'entreprise dans la mesure où ce dernier met en œuvre l'article L. 436-4.

Désormais, l'expert est un expert agréé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture (voir ci-dessous : procédure d'agrément), excepté dans le cas prévu au II de l'article L. 236-9, (expert choisi par le C.E. dans le cadre de l'article L. 434-6, alinéa 4, du Code du Travail). A noter que cette dernière hypothèse concerne les entreprises d'au moins 300 salariés et les projets tels que définis à l'article L. 432-2 (nouvelles technologies ayant des conséquences notamment sur l'emploi, la qualification, les conditions de travail et mutations technologiques importantes et rapides).

L'expert a accès aux locaux de l'entreprise et dispose des éléments d'information fournis au CHSCT.

La procédure d'agrément est définie par le titre IV du décret n° 93-449 du 23 mars 1993. Il précise le contenu et la durée de l'agrément, la qualité des personnes susceptibles d'être agréées, la procédure d'agrément, les obligations de l'expert.

Le champ de l'expertise, tel qu'il est prévu par la loi, étant très vaste, le décret distingue, afin de mieux apprécier la compétence des experts et la qualité des expertises que les CHSCT sont en droit d'attendre, deux domaines :

- santé et sécurité au travail : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement physiques en termes de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse socio-technique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination... Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail, en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations, procédés de production.

Les experts pourront être agréés selon leurs compétences dans l'un ou dans les deux domaines pour réaliser des expertises dans les deux cas prévus (risque grave ou projet important modifiant les conditions de travail).

L'agrément est accord, soit à des personnes physiques, soit à des personnes morales avec, dans ce dernier cas, des exigences précises quant à leur statut et à leur personnel afin d'apprécier leur compétence réelle (cf. article R. 236-41 nouveau).

Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation seront réputés agréés pour procéder aux expertises ayant pour unique objet d'apprécier ladite conformité, dans le cadre de l'article L. 236-9.

Les organismes seront agréés sur dossier. La décision et le suivi des dossiers incombent au Ministre du Travail ; des contrôles complémentaires pourront être demandés aux services extérieurs afin de vérifier l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'agrément est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, la durée de validité de l'agrément pouvant être plus courte, pour tenir compte de la qualité des organismes. Il pourra être retiré en cas de non-respect des dispositions réglementaires.

Les articles R. 236-41 et R. 236-42 imposent à l'expert l'envoi d'un bilan d'activité ainsi que la liste de toutes expertises réalisées, la déclaration de toute modification relative aux statuts, au personnel ou aux tarifs pratiqués. Il interdit la sous-traitance, sauf pour une partie des travaux et si le sous-traitant est lui-même agréé.

## **II. - Les modalités de fonctionnement**

II.1. Délibération sur les modalités de fonctionnement et l'organisation du travail du comité.

Si le CHSCT est un organe consultatif en ce qui concerne les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail - dans ce cas, il est consulté en tant que délégation du personnel et le président ne participe pas au vote -, il n'en va pas de même en ce qui concerne les modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ; le comité prend des décisions en ce domaine, adoptées à la majorité des membres présents (L. 236-8) ; dans ce cas, le président prend part au vote.

Ainsi, par exemple, le comité peut adopter un règlement intérieur selon cette procédure et programmer ses travaux lors de réunions.

II.2. Secrétariat.

Le comité élit obligatoirement un secrétaire parmi ses membres, lors de sa première réunion.

Le secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel (L. 236-5) à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres composant le comité. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Le secrétaire établit l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président (L. 236-5). Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

II.3. Réunions.

L'employeur doit tenir des réunions propres à l'institution au moins tous les trois mois (L. 236-2-1). De plus, des réunions exceptionnelles ont lieu à la suite d'un accident grave ou ayant entraîné des conséquences graves ou à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité. Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janvier 1990, Dods et Equipements électriques moteurs).

L'employeur ne saurait modifier unilatéralement l'ordre du jour des réunions : en cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire sur l'ordre du jour, la question doit être tranchée par le comité votant selon la procédure prévue à l'article L. 236-8.

De même, un vote peut intervenir selon cette procédure pour faire appel à toute personne qualifiée de l'établissement.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement et tenus à disposition de l'inspecteur du Travail (R. 236-11), du médecin inspecteur, des agents de services de prévention de la C.R.A.M.

#### II.4. Inspections, enquêtes, missions.

La mission est confiée par le comité à un ou plusieurs de ses membres (L. 236-2) selon la procédure prévue à l'article L. 236-8. Le comité définit la mission, fixe son étendue et les personnes devant y participer. Cette mission doit donner lieu à un rapport présenté au comité.

Les inspections ont lieu au moins tous les trimestres, plus dans les activités à hauts risques.

Les enquêtes ont lieu obligatoirement en cas d'accident du travail grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou de situation de risque grave. Le comité effectue obligatoirement un rapport d'enquête établi selon le modèle prévu dans l'arrêté du 8 août 1986 modifié le 15 septembre 1988 qui est transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du Travail.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel au comité (article R. 236-10).

#### II.5. Rapport et programme annuels.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport et un programme annuels (L. 236-4). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'établissement.

Le contenu du rapport annuel est fixé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

L'inspecteur du Travail est destinataire du projet de rapport et de programme annuels qui lui sont adressés au moins quinze jours avant la réunion consacrée à leur examen (R. 236-8).

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme, mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Le comité peut effectuer un suivi des mesures prévues sur plusieurs années : en effet, 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 du rapport.

## II.6. Personnalité civile.

Comme tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, le CHSCT est doté de la personnalité civile (Cass. soc., 17 avril 1991, syndicat C.F.D.T. c/société Solmer).

Le CHSCT a donc la capacité d'ester en justice, notamment en cas de désaccord sur le recours à un expert prévu à l'article L. 236-9, en désignant un représentant en son sein habilité à le faire en son nom.

## ASPECTS CONVENTIONNELS, SITUATION DE CARENCE

### I. - Aspects conventionnels (L. 236-13)

Aux termes de l'article L. 236-13, des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi peuvent être adoptées par accords collectifs ou usages en ce qui concerne le fonctionnement, la compétence ou les pouvoirs des comités.

L'article L. 236-13 ne prévoit pas que ces accords puissent concerner des modalités de désignation. En effet, on ne saurait affirmer que des modalités de désignation différentes revêtent un caractère plus favorable. Or, la Cour de cassation (Le Guérinel, 10 janvier 1989) a rappelé qu'il ne saurait être dérogé aux modalités de désignation du comité prévues par la loi.

Des accords plus favorables peuvent concerner la composition du comité : ainsi le nombre de représentants peut être augmenté, les représentants supplémentaires bénéficiant de la même protection que les autres : en effet, l'article L. 436-1, auquel renvoie l'article L. 236-11, a prévu la protection des représentants institués par voie conventionnelle. Cependant, cette protection ne saurait concerner que les représentants conventionnels disposant de mandat de même nature que ceux prévus par la loi, ce qui exclut les représentants syndicaux au CHSCT (Cass. soc., 20 février 1991, Veuillet c/Chantiers Normed et autres).

Enfin, une modification de la répartition des sièges au comité qui ne présente pas un caractère plus favorable ne saurait intervenir par accord. Seule une décision de dérogation de l'inspecteur du Travail peut autoriser une telle modification.

### II. - Situation de carence : rôle des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 236-1, les délégués du personnel exercent, en l'absence de comité, les missions de ce dernier :

- avec les mêmes moyens que les membres du comité dans les établissements de plus de 50 salariés ;
- dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 dans les établissements de moins de 50 salariés.

Ils sont soumis aux mêmes obligations.

#### II.1. Les établissements de plus de 50 salariés.

Les délégués disposent des mêmes moyens que ceux dont auraient disposé les membres du comité. Ils devront être réunis en tant que comité une fois par trimestre et les documents prévus à l'article L. 236-4 devront leur être soumis. Ils recevront, dans les conditions prévues pour leur tranche d'effectif, la formation prévue à l'article L. 236-10 et pourront, le cas échéant, recourir à un expert dans les cas prévus à l'article L. 236-9. Enfin, ils pourront mettre en œuvre la procédure d'alerte prévue à l'article L. 231-9.

Leur effectif sera accru dans les mêmes conditions, prévues à l'article L. 423-1, et ils bénéficieront du crédit d'heures dont auraient disposé les représentants du personnel au comité.

## II.2. Les établissements de moins de 50 salariés.

Dans ce cas, les délégués du personnel exercent les attributions du comité dans le cadre de leurs moyens propres en crédit d'heures prévu à l'article L. 424-1, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire. Le temps passé par les délégués dans les circonstances exceptionnelles prévues à l'article L. 236-7 ne sera toutefois pas imputé sur ce crédit d'heures.

Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail seront évoquées lors des réunions mensuelles.

Toutefois, ils seront, lorsque la réglementation le prévoit, informés et consultés par le chef d'établissement lors de ces réunions : avis dans les cas prévus à l'article L. 236-2 sur un projet important d'aménagement des conditions de travail, sur le règlement intérieur, sur le plan d'adaptation prévu au 2e alinéa de l'article L. 432-2, sur les mesures prises en vue de favoriser l'emploi de handicapés et sur l'évaluation des risques et des mesures de prévention correspondantes prévue à l'article L. 230-1 (nouveau).

Ils pourront également procéder aux inspections et enquêtes prévues à l'article L. 236-2 et exercer le droit d'alerte prévu à l'article L. 231-9.

Enfin, les délégués du personnel recevront les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions : ils sont d'ailleurs soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité (L. 236-1). Cela vise notamment les informations sur les accidents du travail survenus dans l'établissement.

Pour le ministre et par délégation :  
Le maître des requêtes au Conseil d'Etat,  
Directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

## VII.E- Bibliographie

---

- ❖ Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE) ;
- ❖ Code du Travail ;
- ❖ Code de la Santé Publique ;
- ❖ Code de la Sécurité Sociale ;
- ❖ Code de l'Environnement ;
- ❖ Lettre circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT ;
- ❖ Lettre circulaire ministérielle TE N° 36 du 8 août 1974 ;
- ❖ Accord cadre national interprofessionnel pour l'amélioration des conditions de travail, du 17 mars 1975, avenant du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989 ;
- ❖ Lettre circulaire ministérielle n°93 -14 du 18 mars 1993 prise pour l'application du décret n°92-158 du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- ❖ Lettre circulaire ministérielle n°6-DRT du 18 avril 2002, prise pour application du décret n° 2001-1016 du 05 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ❖ Les Comités d'Hygiène et de Sécurité – Réglementation – ED 368 – juillet 1981 INRS – 30, rue Olivier-Noyer – 75680 Paris CEDEX 14 ;
- ❖ Encyclopédie Ergonomie Hygiène Sécurité du Travail 2005 – Editions d'ergonomie BP 138 – 13267 Marseille ;
- ❖ L'ingénierie sécurité – Du savoir au savoir faire – Paul J. Ecury – Juillet 1999 - Editions d'ergonomie BP 138 – 13267 Marseille ;
- ❖ Les entreprises et la sécurité – De l'esprit à la fonction – Paul J. Ecury – Janvier 2000 - Editions d'ergonomie BP 138 – 13267 Marseille ;

- ❖ Lamy Hygiène et Sécurité – version juin 2005 – 21/23, rue des Ardennes 75935 Paris CEDEX 19 ;
- ❖ Lamy social – version juin 2005 – 21/23, rue des Ardennes 75935 Paris CEDEX 19 ;
- ❖ Editions législatives : dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail ;
- ❖ Hygiène et Sécurité, Conditions de Travail, lois et textes réglementaires – Pluyette J. ADASE - 56 avenue de Wagram - 75854 Paris
- ❖ Sécurité et améliorations des conditions de travail – Les références pour le CHSCT – AFNOR – avril 2004 ;
- ❖ Le Droit des Comités d'entreprise et des comités de groupe – Maurice Cohen – Novembre 2005 – L.G.D.J. – E.J.A – 31, rue Falguière – 75741 Paris CEDEX 15 ;
- ❖ Le Comité d'entreprise Mode d'emploi – David Calvayrac et autres – Editions Liaisons – 1, avenue Edouard-Belin 92856 Rueil-Malmaison ;
- ❖ Maîtriser les risques Professionnels – Transparences – septembre 2004 – La documentation Française 29-31, quai Voltaire 75344 Paris CEDEX 07 ;
- ❖ Les 50 mots clefs de la sécurité – Robert Carayon – Novembre 1985 – Editions Privat ;
- ❖ Les textes législatifs et réglementaires : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- ❖ Le site des Journaux officiels : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/>
- ❖ Le site de l'Union européenne : <http://europa.eu.int/>
- ❖ Le site de l'ANACT : <http://www.anact.fr/index.html>
- ❖ Le site de l'INRS : <http://www.inrs.fr/>
- ❖ Le site de l'INERIS (Institut National de l'Environnement Industriel et des risques) : <http://www.ineris.fr/>
- ❖ Le site du ministère du travail : <http://www.sante.gouv.fr/>
- ❖ La page du CHSCT : <http://www.chsct.new.fr/>
- ❖ Le site de Technologia : <http://www.technologia.fr/>