

# CHSCT

**des points de repères pour y voir plus clair**

**évaluation des risques**

**risques professionnels**

**hygiène**

**conditions de travail**



**santé**

**prévention**



DIRECTION RÉGIONALE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
DU CENTRE

# Préambule

**Le CHSCT est un acteur majeur de la prévention au sein de l'entreprise. Il doit être impliqué et doit pouvoir jouer pleinement son rôle dans un contexte d'évolution permanente de son champ de compétences et des conditions de travail.**

Son rôle s'est en effet progressivement élargi, il s'est renforcé dans les établissements à hauts risques industriels en raison des textes issus du droit européen et de l'évolution de la jurisprudence. Les sujets aussi divers que la mise en place d'entretiens annuels d'évaluation professionnelle des salariés, le risque chimique, le stress, les équipements de travail, le harcèlement moral, l'organisation du travail, les troubles musculo-squelettiques concernent cette instance représentative du personnel chargée par application des dispositions de l'article L4612-1 du Code du travail de contribuer à la protection de la santé des salariés.

A titre d'exemple, dès lors qu'un projet important va modifier les conditions de travail (temps de pause, modifications des cadences par exemple) non seulement, il doit être consulté préalablement au comité d'entreprise, mais il peut avoir recours à un expert pour l'éclairer sur la nouvelle organisation et lui permettre d'avancer des propositions de prévention (transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, changement de produits, modification des normes de productivité liées ou non à la rémunération)

Pour remplir leurs missions les représentants du personnel au CHSCT disposent de moyens et de droits. Le droit d'accès à la formation et à l'information est particulièrement important afin d'être une force d'analyse et de propositions au sein de leur établissement ou entreprise.

Le présent document est rédigé sous la forme de questions-réponses. Il a pour objectif d'apporter des éléments de réponses concrets aux interrogations que se posent régulièrement les membres de CHSCT au cours de l'exercice de leur mandat mais aussi de les accompagner dans la recherche d'informations. On y trouve par exemple un tableau synthétique qui reprend les différents documents de l'entreprise accessibles au CHSCT ou bien encore une liste de sites internet et de contacts utiles.



# CHSCT

## des points de repères pour y voir plus clair

### Sommaire

#### Mise en place .....6

Effectif .....	6
Désignation .....	6
Voix consultative .....	7
Formation .....	8
Rôle de l'inspecteur du travail .....	9

#### Fonctionnement .....9

Communication .....	9
Moyens matériels .....	10
Heures de délégation .....	10
Réunions .....	11
CHSCT - Comité d'entreprise .....	12
Accidents du travail - Maladies professionnelles .....	13
Inspecteur du travail .....	13
Médecin du travail .....	14

#### Missions .....14

Evaluation des risques .....	14
Souffrance au travail .....	15
Expert .....	16

#### Sources d'information .....17

Tableau recensant les informations et documents accessibles aux membres du CHSCT .....	18
---	----

# Mise en place

## Effectif

### ● L'entreprise comprend un effectif de plus de 50 salariés, il n'y a pas de CHSCT, pourquoi ?

Pour qu'il y ait un CHSCT, un comité d'entreprise doit être constitué. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, du fait de l'absence de candidature, un procès verbal de carence doit être établi. S'il y a néanmoins des délégués du personnel, ceux-ci se voient attribuer les missions du CHSCT (L4611-2 \*). Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'attribution d'heures de délégation supplémentaires.

*NB : \* les références entre parenthèses correspondent aux numéros des articles du code du travail*

### ● Dans les entreprises de moins de 50 salariés les délégués du personnel ont-ils une mission particulière en matière d'hygiène et sécurité ?

Oui, ils sont investis des mêmes missions que les membres de CHSCT (L4611-3).

## Désignation

### ● Qui peut être candidat ?

Ni la loi ni le règlement ne prévoit de conditions particulières pour pouvoir être désigné dès lors que le salarié travaille dans l'établissement au sein duquel le CHSCT est constitué.

### ● Un membre de CHSCT peut-il avoir d'autres mandats ?

Oui, rien n'oblige un membre de CHSCT à être présenté par un syndicat mais rien ne lui interdit de cumuler ce mandat avec un autre ; aucun texte n'interdit par ailleurs le cumul des fonctions de délégué syndical et de membre de CHSCT.

## ● Les membres de CHSCT sont-ils obligatoirement désignés ?

Oui, ils le sont par un collège désignatif qui comprend les membres du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (*L4613-1*). A ce titre, ils bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement commune à tous les représentants du personnel (*à noter que les textes ne prévoient pas de membres suppléants*).

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion du collège désignant la délégation du personnel au CHSCT (*L 4613-1*).

## ● Qui désigne le secrétaire ?

Il est désigné à la majorité des suffrages exprimés des membres présents qui ont une voix délibérative (*R4614-1*). Le président participe au vote et en cas de partage des voix c'est le candidat le plus âgé qui est élu. En cas d'absence du secrétaire lors d'une réunion, les membres du CHSCT doivent déterminer les modalités de son remplacement.

## Voix consultative

## ● Le responsable sécurité de l'entreprise est-il de fait membre du CHSCT ?

Il est membre à titre consultatif uniquement (*R4614-2*) (sauf s'il s'est porté candidat et a été désigné par le collège désignatif).

## ● Peut-il y avoir un représentant syndical au CHSCT, dans l'affirmative quel est son rôle ?

Le code du travail ne prévoit aucun représentant syndical au CHSCT, cependant un accord collectif peut le prévoir ; à noter que dans les établissements occupant plus de 300 salariés chaque organisation syndicale représentative peut en désigner un. Le représentant syndical assiste aux réunions avec une voix consultative.

## Formation

### ● Tous les membres du CHSCT bénéficient-ils d'une formation pour mener à bien leurs missions ?

Seuls les représentants du personnel au CHSCT désignés pour la première fois, bénéficient d'une formation initiale. Pour les établissements de moins de 300 salariés les conditions sont fixées par accord, convention collective ou à défaut par voie réglementaire (durée de 3 jours).

Pour les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions du congé de formation des élus du comité d'entreprise (durée de 5 jours) (L4614-15).

Par des apports théoriques et pratiques, elle a pour but de (R4614-21) :

- développer les aptitudes à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,
- initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Une formation de renouvellement est prévue pour les représentants salariés au CHSCT qui ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non (L4614-14). Elle a pour objectif d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner (R4614-23).

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures (R4614-35).

Les dépenses (frais de déplacement, de séjour, de rémunération de l'organisme) sont à la charge de l'employeur à hauteur des tarifs fixés par voie réglementaire (R4614-33 et suivants).

Il appartient aux représentants du personnel au CHSCT de choisir l'organisme de formation parmi ceux qui sont agréés au niveau régional ou national (Cf. liste sur <http://www.centre.travail.gouv.fr/>, dans le bandeau « Infos pratiques »), de faire une demande de formation qui doit être présentée 30 jours avant le début du stage et qui doit préciser (R4614-30 et suivants) :

- la date,
- la durée,
- le prix,
- le nom de l'organisme de formation.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel chargés des missions de ce comité bénéficient de cette formation (L4614-14).

## Rôle de l'inspecteur du travail

### ● L'inspecteur du travail peut-il imposer la mise en place du CHSCT ?

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés (à l'exception du BTP) lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (L 4611- 4).

Dans les entreprises du BTP employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création en cas de danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés, 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 (L 4611-5).

## Fonctionnement

### Communication

### ● Dans une entreprise, comment faire connaître le CHSCT (les membres et leurs activités) ?

Un affichage de la liste nominative des membres du CHSCT est prévu dans les locaux de travail avec indication de l'emplacement de travail habituel des membres du comité (L4613-8).

En ce qui concerne leurs activités, peu de dispositions sont prévues par les textes. Toutefois, le CHSCT en tant qu'institution représentative du personnel se doit de communiquer auprès des salariés, notamment par le biais du tableau d'affichage. Cette communication doit se faire dans le cadre du respect de l'obligation de discrétion qui incombe aux membres du CHSCT s'agissant des données à caractère confidentiel, ainsi que celles liées aux procédés de fabrication (L4614-9).



### ● Que devient le procès-verbal de réunion une fois rédigé ?

Il est communiqué aux membres et, bien que le code du travail ne prévoit rien en la matière, l'affichage du procès verbal n'est cependant pas impossible ou tout autre moyen adéquat de diffusion. Les salariés doivent être en effet informés des propositions et du résultat des enquêtes du CHSCT (cf. *question "Comment les décisions sont-elles prises ?"*). Il est tenu à disposition de l'inspecteur du travail.

## Moyens matériels

### ● De quels moyens matériels dispose le CHSCT ?

Il ne dispose pas de budget de fonctionnement, le chef d'entreprise doit lui donner « les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions » : moyens de dactylographie, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (cf. panneau d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Les moyens nécessaires peuvent consister selon le cas à un remboursement des frais de déplacements ou à une mise à disposition d'un véhicule (L4614-9).

## Heures de délégation

### ● Comment se répartissent les heures de délégation ?

Le mode de calcul des heures est individuel, cependant les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent mais ils doivent en informer leur employeur (L4614-5).

### ● Le temps passé aux réunions est-il décompté du crédit d'heures ?

Non, il est rémunéré comme temps de travail, de même que le temps passé aux enquêtes et à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre du droit d'alerte par un membre du comité (L4614-6).

## ● Peut-on reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation ?

Non, le crédit d'heures est mensuel.

## Réunions

### ● Qui établit l'ordre du jour des réunions ?

Il est conjointement rédigé et signé par le président et le secrétaire du CHSCT, aucun des deux n'a le pouvoir de refuser d'inscrire à l'ordre du jour des points qui relèvent des attributions du comité. A cet ordre du jour doivent être joints les documents écrits qui doivent être examinés lors de la réunion. Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour (*L4614-8*). L'ordre du jour est transmis à l'inspecteur du travail, 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

### ● L'inspecteur du travail est-il invité à chaque réunion du CHSCT ?

L'inspecteur du travail est membre de droit du CHSCT et doit être prévenu de toutes les réunions (*L 4614-11*). Il vérifie qu'aucune entrave n'est apportée au fonctionnement régulier du CHSCT (*L 4742-1*).

### ● L'employeur a-t-il obligation de prendre en considération les observations formulées par le CHSCT ?

Le CHSCT est un des acteurs de la prévention dans l'entreprise. Il dispose à ce titre de pouvoirs de proposition d'actions de prévention (*L4612-3*). L'employeur doit motiver tout refus de ces propositions.

Le CHSCT dispose également d'un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas de constat d'un danger grave et imminent. Dans ce cas l'employeur est tenu de procéder à une enquête (*L4132-1 et suivants*).

En cas de désaccord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur sur la réalité d'un danger grave et imminent ou la façon de le faire cesser :

- le comité doit être réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures,
- l'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail de la tenue de cette réunion (*L 4132-3*).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure, soit la procédure de référé (L 4132-4).

De plus, il faut rappeler que les tribunaux ont reconnu à l'employeur une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Le rôle dévolu au CHSCT n'a cependant pas pour conséquence de le libérer de ses propres obligations. Aussi, l'employeur a tout intérêt à prêter attention aux remarques formulées par le CHSCT.

### ● Comment les décisions sont-elles prises ?

Les résolutions et décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents (L4614-2) ; le président ne participe pas au vote lorsque le CHSCT est consulté pour avis en tant que délégation du personnel ; en revanche il prend part au vote lorsque les décisions concernent l'organisation des travaux du CHSCT et les modalités de son fonctionnement.

Celles-ci peuvent faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de la première réunion qui suit la désignation des membres du CHSCT afin de définir par exemple : les modalités de rédaction, d'adoption du procès verbal de réunion, les modalités de diffusion des procès verbaux, des résultats d'enquêtes et inspections. Il peut s'agir également de définir les procédures à mettre en œuvre pour que le CHSCT soit prévenu lors d'un accident du travail pour effectuer son enquête (L4614-2).

### ● Qui rédige les procès-verbaux de réunion ?

La loi ne prévoit pas de dispositions spécifiques. Le président du CHSCT n'a pas de prérogatives particulières en la matière, c'est en conséquence la mission du secrétaire. Par ailleurs, il est souhaitable que le procès verbal soit signé par le président et le secrétaire.

## CHSCT - CE

### ● Quels sont les liens entre le CHSCT et le comité d'entreprise (CE) ?

Dans les domaines suivants l'employeur doit solliciter l'avis du CE :

- aménagement du temps de travail,

- élaboration du programme de formation à la sécurité,
- introduction de nouvelles technologies.

Afin de donner son avis le CE peut confier au CHSCT la réalisation d'études dans ces domaines (R4612-3).

## AT - MP

### ● Le CHSCT est-il informé de tous les accidents du travail et maladies professionnelles ?

Une des principales missions du CHSCT est de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (pour les travailleurs de l'établissement, pour les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure (L4612-1) ; pour les travailleurs d'entreprises extérieures sur les lieux de travail qu'ils occupent temporairement (R4541-7)(L4612-5). Il en est de même pour les incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L4614-6). Pour mener à bien cette mission, les membres du CHSCT disposent d'une liberté de déplacement.

Bien qu'aucune disposition du code du travail ne l'impose, il est indispensable que le CHSCT soit informé par l'employeur, dans les plus brefs délais, de tout accident ou maladie pouvant faire l'objet d'une enquête. Par exemple, pour enquêter sur les cas de maladies professionnelles, le CHSCT doit être informé des déclarations communiquées par la CPAM à l'employeur (R441-11 du code de la sécurité sociale). Ces éléments ne pourront être refusés en prétextant le « secret médical », celui-ci étant déjà rompu vis-à-vis de l'employeur. La rétention de ces informations peut constituer un délit d'entrave dans la mesure où le CHSCT ne peut pas exercer sa mission « d'enquêteur ».

## Inspecteur du travail

### ● Les représentants du personnel au CHSCT sont-ils informés des visites de l'inspecteur du travail ?

Lors des visites de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations (L4612-7).

## Médecin du travail

### ● Comment solliciter le médecin du travail ?

Dans le cadre de ses missions de prévention sur le milieu de travail et plus particulièrement au sein du CHSCT, le médecin du travail :

- participe aux réunions du CHSCT à titre consultatif (*R4614-2*),
- peut venir visiter l'entreprise à la demande du CHSCT (*R4624-1*),

Il peut renseigner le CHSCT sur les questions relatives à la santé (effet d'un produit chimique, stress, troubles musculosquelettiques (TMS),...), réaliser des études de poste, faire des prélèvements, des mesures ou faire intervenir un organisme agréé. Il peut notamment faire appel à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) dans le cadre de ces actions. Si des frais sont occasionnés, ils seront à la charge de l'employeur, qui donnera son accord au préalable. Par ailleurs, des documents utiles à ses missions sont élaborés par le médecin du travail et présentés par l'employeur, il s'agit notamment de la fiche d'entreprise et du plan d'activité.

## Missions

### Evaluation des risques

### ● Quelles sont les prérogatives du CHSCT au regard du document unique ?

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT doit procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. C'est à partir de cette analyse et de celle réalisée dans le cadre du document unique par l'employeur que celui-ci élabore le rapport et le programme annuels qui sont soumis pour avis au CHSCT.

Le code du travail prévoit uniquement un droit d'accès du CHSCT au document unique. Pour autant, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires via l'avis qu'il émet sur le rapport et le programme annuels, incitant de ce fait l'employeur à modifier son document unique.

Par ailleurs, lors de la lecture du document unique, le CHSCT devra s'interroger

sur la méthode employée par l'employeur pour l'évaluation des risques professionnels. Une méthode par unité de travail, participative, évolutive et à laquelle s'ajoute un plan d'actions, devrait garantir son efficacité.

## ● Pour identifier les risques, quels sont les documents et les informations utiles auxquels ont accès les membres de CHSCT ?

**Le tableau pages 18 à 23** recense les informations et les documents auxquels peuvent avoir accès les membres du CHSCT selon les dispositions du code du travail. Cette liste n'est pas exhaustive puisque le CHSCT reçoit du chef d'établissement l'ensemble des "informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions" (L4614-9) et que la rétention de ces informations par l'employeur peut constituer un délit d'entrave (L4742-1).

De plus, il ne faut pas oublier de prendre en compte les informations recueillies auprès des salariés lors des inspections d'atelier afin d'avoir une connaissance précise du travail réellement accompli.

## Souffrance au travail

### ● Comment le CHSCT peut-il agir face à la souffrance mentale au travail ?

La mission principale du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, la santé vise à la fois la santé physique et mentale.

Pour agir, le CHSCT peut dans un premier temps recueillir des données existantes liées d'une part au fonctionnement de l'entreprise (le temps de travail, le turn-over, les relations sociales, l'organisation du travail...) et d'autre part à la santé et la sécurité des salariés (les accidents de travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme,...). Ces informations sont à rechercher notamment dans le bilan social, le rapport annuel du médecin du travail, les suivis de production, le registre de l'infirmerie, les procès verbaux des réunions des instances représentatives du personnel,... Ce premier diagnostic, permettra de mieux cerner la situation et si besoin d'envisager une étude plus approfondie qui conduira à la mise en œuvre d'un plan d'actions.

Pour mener à bien cette démarche, le CHSCT aura tout intérêt à s'appuyer sur des interlocuteurs externes (le médecin du travail et l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels du service de santé, l'ingénieur conseil ou le contrôleur de la CRAM, un consultant).

En matière de harcèlement sexuel et moral, le CHSCT peut également proposer des actions de prévention (L4612-3).

Pour plus d'informations, consulter le site internet : <http://www.inrs.fr> et télécharger les documents ED6012 Dépister les risques psychosociaux, ED6011 Stress au travail, ED973 Et s'il y avait du stress dans votre entreprise, ED5021 Le point des connaissances sur le stress au travail,...

### Expert

#### ● Dans quels cas le CHSCT peut-il faire appel à un « expert CHSCT » agréé ?

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, dans deux cas (L4614-12) :

1. Constat dans l'établissement d'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,

Le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête AT/MP, d'une inspection d'atelier...

Il faut entendre par risque grave, à titre d'exemple, une situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés, une pollution ambiante (fumées, poussières) révélée par le rapport d'un organisme de contrôle,

2. Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non pas à l'objet du projet.

Il faut entendre par projet important : transformation importante d'un poste de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (L4612-8).

#### Remarques :

- En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT, il appartient aux magistrats du Tribunal de Grande Instance (TGI) de décider si l'expertise est nécessaire. En cas de contestation sur la gravité du risque, c'est également le TGI qui statuera.
- Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'expertise doit être réali-

sée dans un délai d'un mois avec une prolongation pouvant aller jusqu'à 45 jours (L4614-13).

- La liste des experts agréés est disponible sur le site internet suivant : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (puis cliquer sur : Dossiers Travail > par thème > Santé et sécurité au travail > Vue d'ensemble > Agréments délivrés par le ministère > CHSCT).

## Sources d'information

### ● Comment obtenir des informations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ?

Vous avez la possibilité de prendre contact avec :

- **l'inspecteur du travail,**

- **les ingénieurs conseils, les contrôleurs du service prévention de la CRAM et le médecin du travail** qui sont vos interlocuteurs privilégiés en matière de prévention des risques professionnels.

L'ensemble des articles du code du travail cités dans ce document ainsi que les textes en vigueur sont consultables sur le site internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Vous trouverez par ailleurs de nombreux renseignements sur le CHSCT (rôle, fonctionnement, moyens,...) sur :

<http://www.travail.gouv.fr> (puis cliquer sur : Informations pratiques>Fiches pratiques>Santé / Conditions de travail)

<http://www.inrs.fr> (dossier web, documents à télécharger : ED 896, ED 6022, ED 110)

Sur le site de **l'INRS** vous trouverez des informations très utiles sur la prévention des risques professionnels (bruit, TMS, stress, produits chimiques, équipements de travail ....).

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>, site de la CNAMTS (lien vers le site internet de la CRAM Centre, statistiques Accidents du travail/Maladies Professionnelles,...)



<http://www.oppbtp.fr>, site dédié au secteur du BTP (lettre juridique, outil à télécharger « Evaluer son CHSCT avec un autodiagnostic »,...)

D'autres organismes pourront vous appuyer dans vos démarches :

• **l'ARACT** (maintien collectif des personnes menacées de restrictions d'aptitude, prévention des TMS (Troubles MusculoSquelettiques), aide à l'évaluation des risques professionnels,...), site internet : <http://www.centre.aract.fr>

• **l'AGEFIPH** (maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), avec son réseau de services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), site internet : <http://www.agefiph.fr>

**Tableau recensant les informations et documents  
accessibles aux membres du CHSCT**

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Accident du travail Maladie professionnelle	<b>Registre d'accidents bénins</b> L441-4 Code de la Sécurité Sociale La caisse régionale peut autoriser un employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet.	X		
	<b>Les déclarations AT, MP</b> R441-11 Code de la Sécurité Sociale La victime adresse à la caisse la déclaration de maladie professionnelle dont un double est envoyé par la caisse à l'employeur. La même procédure s'applique lorsque la déclaration de l'accident ne vient pas de l'employeur. <b>La déclaration des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles</b> faite à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'Inspection du travail L461-4 Code de la Sécurité Sociale	X		
Aération Assainissement	<b>Les conditions de recyclage de l'air dans les ateliers à pollution spécifique</b> R4222-17		X	
	<b>Consigne d'utilisation</b> prise pour la ventilation R4222-21 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")			X
Contrat à durée déterminée et travail temporaire	<b>Liste des postes de travail à risques particuliers</b> nécessitant une formation renforcée à la sécurité L4154-2			X

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Coordination BTP	<b>Plan général de coordination</b> R4532-50	X sur le chantier		
	<b>Plan général simplifié de coordination</b> R4532-55			
	<b>Plan particulier de sécurité et protection de la santé</b> R4532-73			
	<b>Plan particulier simplifié de sécurité et protection de la santé</b> R4532-76			
	<b>Copies des procès verbaux du collège interentreprises</b> R4532-94, communiquées aux membres du CHSCT des établissements appelés à intervenir sur le chantier		X	
	<b>Registre d'observations</b> sur l'état du matériel et des installations R4534-19	X		
<b>Exercice droit d'alerte et de retrait</b>	<b>Registre Spécial</b> dans lequel est consigné l'avis du CHSCT sur l'existence d'une cause de danger grave et imminent D4132-2	X		
<b>Eclairage</b>	<b>Règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage</b> consignées dans un document R4223-11		X	
<b>Equipement de Protection Individuelle (EPI)</b>	<b>Consigne d'utilisation des EPI</b> R4323-105 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")	X		
Equipement de travail	<b>Documentation sur la réglementation applicable</b> aux équipements de travail utilisés R4323-5	X		
	<b>Carnet de maintenance</b> de certains équipements ou catégories d'équipement de travail (appareils de levage) R4323-20 (cf. arrêté du 2 mars 2004) (voir aussi § "Vérifications et contrôles")	X		
Etablissement à risques industriels (cf. champ d'application R4612-3 <sup>(1)</sup> )	<b>Informations contenues dans la demande d'autorisation, les pièces jointes</b> ainsi que celles transmises au préfet suite aux modifications notables d'une installation, R4612-5 <b>Dossier et résultats de l'enquête publique</b> R4612-4			X
	<b>Le plan d'opération interne</b> (pouvant être imposé) définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires que l'exploitant doit mettre en oeuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement en cas de sinistre R4612-5			X
	<b>Les prescriptions imposées par les autorités publiques</b> chargées de la protection de l'environnement R4612-6		X	
Etablissement à risques industriels majeurs (cf. champ d'application L4521-1 <sup>(2)</sup> )	Dans le cadre d'un <b>plan de prévention des risques technologiques (PPRT)</b> , le comité interentreprises de santé et sécurité au travail dispose de toutes les informations utiles à l'exercice de ses missions (politique prévention, système de gestion de la sécurité,...) qui sont transmises par les chefs d'établissements concernés R4524-10		X	
	<b>Rapport de l'expert en risques technologiques</b> sur le dossier de demande d'autorisation, remis au CHSCT avant la clôture de l'enquête publique (l'expertise n'est pas applicable aux installations nucléaires de base), L4523-5, R4523-2 et suivants			X
	<b>Liste des postes de travail</b> liés à la sécurité des installations L4523-2 et R4523-1 (ex: poste de commande, poste affecté au traitement des accidents majeurs,...)			X
	<b>Décision de sous traitance</b> d'une activité pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation L4523-2 (ex : externalisation du nettoyage,...)			X

<sup>(1)</sup> Etablissement comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou un stockage souterrain de produits dangereux

<sup>(2)</sup> Etablissement comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
<b>Etablissement à risques industriels majeurs</b> (suite) (cf. champ d'application L4521-1 <sup>(2)</sup> )	<b>Les incidents</b> pouvant entraîner des conséquences graves L4523-3		X	
	<b>La politique de sûreté</b> (mesures de secours, lutte contre incendie,...) L4523-4		X	
	<b>Définition et modification</b> des moyens prévus pour la prévention et la lutte contre l'incendie et les secours L4525-1			X
	<b>Les informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants</b> et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions L4523-4 (applicables aux installations nucléaires de base)	X		
	<b>Le plan d'urgence interne</b> L4523-4. Le CHSCT est consulté sur la définition et les modifications ultérieures			X
	<b>Liste des entreprises extérieures</b> sélectionnées pour participer au CHSCT élargi R4523-8			X
<b>Formation</b>	<b>Les programmes de formation à la sécurité</b> L4143-1			X
<b>Généralités Santé, Sécurité</b>	<b>Les observations et mises en demeure</b> de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale L4711-2 et R4614-5. Le président en informe le CHSCT au cours de la réunion qui suit leur intervention.		X	
	<b>Rapport et programme annuel de prévention</b> (Le contenu du rapport est fixé par arrêté du 12/12/85) Ils sont établis par l'employeur : • à partir de l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, établie par le CHSCT ( L4612-16, L4612-17 et R4612-8 ) • à partir des informations contenues dans le document unique d'évaluation des risques (R4121-3) Ils sont présentés pour avis au CHSCT par l'employeur au moins une fois par an. Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.			X
	<b>Document Unique d'évaluation des risques</b> R4121-4 il vous renseigne sur l'ensemble des risques identifiés par unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Il est élaboré par l'employeur et remis à jour au moins annuellement, lors d'aménagements pouvant avoir un impact sur la santé, sécurité et conditions de travail ou bien lors de toute information intéressant l'évaluation des risques.	X		
	<b>Règlement intérieur</b> L4612-12			X
	<b>Projet d'introduction de nouvelles technologies</b> L4612-9, <b>Plan d'adaptation</b> aux mutations technologiques importantes et rapides L4612-10			X
	<b>Mesures prises</b> pour la mise, remise ou maintien au travail des <b>accidentés du travail, travailleurs handicapés, invalides</b> L4612-11			X
	<b>Les demandes, avis, propositions émanant des groupes d'expressions</b> des salariés L2281-11	X		
<b>Incendie, explosion et secours</b>	<b>Consigne de sécurité incendie</b> R4227-39 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")	X		
	<b>Résultats d'évaluation des risques d'explosion</b> R4227-52	X		
	<b>Dispense</b> d'application des dispositions prévues par le code du travail en matière d'incendie, explosion et de secours R4216-33, R4227-57			X

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Médecin du travail	<b>Plan d'activité</b> établi par le médecin du travail en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés. Il prévoit les études à entreprendre, le nombre et fréquence minimaux des visites des lieux de travail D4624-36			X
	<b>Fiche entreprise</b> D4624-37 et suivants : elle vous apportera des informations sur les risques professionnels (liés aux agents chimiques, au stress, au bruit, aux vibrations mécaniques, à l'organisation du travail,...) avec les effectifs qui y sont exposés. Elle est établie par le médecin du travail et présentée par l'employeur en même temps que le bilan et programme annuels de prévention		X	
	<b>Rapport d'activité annuel</b> du médecin du travail établi pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés D4624-45, transmis exclusivement au comité d'entreprise et au CHSCT		X	
Nettoyage des locaux	<b>Mesures à prendre</b> pour l'entretien et le nettoyage des locaux de travail et annexes R4224-18			X
Risques Biologiques	<b>Liste d'informations</b> : incidents, accidents, activités avec des salariés exposés, procédure, méthode de travail, mesures, moyens de protection et de prévention, nombre de travailleurs exposés, plan d'urgence ... R4425-1 à R4425-4	X		
Risques d'exposition au bruit	<b>Résultats des mesurages du bruit</b> R4433-4 <b>voir aussi § "Vérifications et contrôles")</b>	X		
	<b>Mesures prises pour réduire l'exposition</b> des salariés R4433-6			X
	<b>Demande de dérogation</b> pour l'utilisation permanente de protecteurs auditifs individuels dans certaines conditions R4437-2			X
Risques chimiques	<b>Résultats de l'évaluation des risques chimiques</b> R4412-9 sont communiqués sous une forme appropriée par l'employeur au CHSCT. Ces résultats sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.		X	
	Informations sur les agents chimiques dangereux via <b>les fiches de données de sécurité (FDS)</b> R4412-38. Elles renseignent notamment sur les risques pour la santé, la sécurité, les valeurs limites d'exposition et biologiques, mesures de précaution (manipulation, port d'équipement de protection individuelle,...)	X		
	<b>Informations relatives aux agents chimiques dangereux</b> (R4412-38) et <b>cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR)</b> (R4412-86, R4412-91) telles que leur nom, les risques pour la santé, leur valeur limite d'exposition,.....	X		
	<b>Notices de poste</b> R4412-39	X		
	<b>Fiche d'exposition</b> aux agents chimiques dangereux dont les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) par poste de travail R4412-43	X		
	<b>Éléments ayant servi à l'évaluation</b> des risques liés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2 (nature, degré, durée de l'exposition ) R4412-64	X		
	<b>Le CHSCT est informé par l'employeur de toute exposition anormale aux agents CMR :</b> •pour certaines activités (entretien, maintenance,...) R4412-75 •pour d'autres activités R4412-92 Le CHSCT donne son avis sur les mesures prises pour réduire l'exposition R4412-75		X	X

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Risques chimiques (suite)	<b>Stratégie</b> (soumis pour avis au CHSCT) <b>et résultats des prélèvements</b> (communiqués au CHSCT) R4412-76, concernant les mesures de concentration des agents CMR (voir aussi § "Vérifications et contrôles")		X	X
Risques chimiques (dispositions spécifiques pour l'exposition à l'amiante)	<b>Avis du médecin du travail sur la notice de poste</b> R. 4412-97		X	
	<b>Mesures pour réduire la durée et le niveau d'exposition</b> R4412-103			X
	<b>Stratégie de prélèvement pour le contrôle des niveaux d'empoussièrément</b> R4412-107			X
	<b>Les conditions et les résultats de contrôles du niveau d'empoussièrément</b> R4412-109 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")		X	
	<b>Le plan de démolition, retrait ou de confinement</b> R4412-123			X
	<b>Le mode opératoire</b> pour l'intervention sur matériaux ou appareils amiantés R4412-141			X
Risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure	<b>Informations relatives à l'intervention d'entreprise extérieure</b> (date arrivée, départ, nom des intervenants, ... R4511-11	X		
	<b>Plan de prévention</b> R4514-2 (tenu à disposition du CHSCT qui est informé des mises à jour) et si les membres du CHSCT l'estiment nécessaire, ils participent à l' <b>inspection commune préalable</b> et donnent leur avis sur les mesures de prévention R4514-3	X		X
	<b>Protocole de sécurité</b> (opérations de chargement et de déchargement)	X		
Risques d'exposition aux rayonnements ionisants	<b>Constat de non-conformité</b> suite aux contrôles techniques des sources, appareils émetteurs, dispositifs de protection et d'alarme et instruments de mesures R4452-19		X	
	<b>Fiches d'exposition par poste de travail</b> (nature du travail, caractéristiques des sources,...) R4453-18	X		
	<b>Dépassement de valeurs limites fixées</b> (femmes enceintes, jeunes travailleurs,...) R4453-34		X	
	<b>Désignation de la personne compétente en radioprotection</b> R4456-5			X
	<b>Bilan statistique des contrôles, informations sur les dépassements</b> R4456-17		X	
	<b>Résultats de contrôles</b> (source, dosimètre, mesure ambiance... R4456-18 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")	X		
	<b>Résultats non nominatifs des évaluations des doses</b> (expositions spécifiques) R4456-18	X		
Risques d'exposition aux vibrations mécaniques	<b>Mesures d'organisation</b> prises par l'employeur pour les zones surveillées ou contrôlées R4456-19	X		
	<b>Résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques</b> R4444-4 (voir aussi § "Vérifications et contrôles")	X		

Thème	Informations / Documents	Mode d'accès		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
<b>Vérifications, Contrôles</b>	<p><b>Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles</b> mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail L4711-1, exemples : Vérification des installations de captage/ ventilation, Résultats de mesurage et contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelles aux agents chimiques dangereux/CMR, vérification périodique des machines dangereuses, appareils de levage, installation électrique, protections individuelles, résultats de mesurage du bruit, éclairage, niveau des vibrations mécaniques, sources et appareils émetteurs de rayonnements ionisants, vérification matériel extinction et secours...</p> <p><b>Ces documents sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur. Chaque membre du comité peut à tout moment demander la transmission de ces documents.</b></p> <p><i>remarque : Les rapports de vérifications sont annexés au registre de sécurité si les vérifications sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement</i></p>		X	



**Direction régionale du travail, de l'emploi et  
de la formation professionnelle du Centre**

Immeuble "Val de Loire" - 4 passage de la Râpe - BP 24315  
45043 Orléans Cedex 1  
Téléphone : 02 38 77 68 00 Fax : 02 38 77 68 01  
[www.centre.travail.gouv.fr](http://www.centre.travail.gouv.fr)

**Directeur de la publication : Daniel JEANTELET**

Rédaction : Elodie DEVIN - Dominique DEBORD  
Réalisation : Sylvie GAILLOT-VACHIA  
Impression : IMP Val de Loire