

Le CHSCT

Mise en place - Fonctionnement Missions

(A jour de la loi sur la sécurisation de l'emploi)

Numéros juridiques

LIAISONS
SOCIALES

Les formations à la sécurité

Numéros juridiques

Liaisons sociales

1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
Tél. : 01 76 73 30 00
Fax : 01 76 73 48 82
www.wk-rh.fr

Président, directeur de la publication
Hubert Chemla

Directrice générale du pôle Droit et Réglementation
Isabelle Bussel

Directrice de la presse sociale
Hélène Morel

RÉDACTION

Rédactrice en chef
Natacha Marignier (3877)

Rédacteurs
Sandra Limou (3819)
Thierry Ruckebusch (4119)
(avec la collaboration de Julie Castro)

Secrétaire de rédaction
Josseline Mausservey-Degallaix (3901)

Conception graphique
Yvon Larguier

PUBLICITÉ

Directrice commerciale Publicité
Sandrine Viénot (4272)

Directrice de publicité
Anne Mallet (3857)

ABONNEMENTS

Service abonnements
0 825 08 08 00 - Fax : 01 44 72 20 27

Service VPC
Éric Huguenin (3644)

Librairie en ligne
www.librairie-social-rh.fr

Service lecteurs
01 76 73 39 75

FABRICATION

Directeur de production
Jean-Marc Eucheloup

Responsable de fabrication
Christine Buonomano

Imprimé par
Roto Champagne - 52000 Chaumont

Routage
BRI, ZI des Vignes
61-79, rue Saint-André - 93000 Bobigny

ÉDITEUR

Wolters Kluwer France
SAS au capital de 300 000 000 euros
Siège social :
1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
RCS Nanterre 480 081 306

Associé unique
Holding Wolters Kluwer France
Dépôt légal : JUIN 2013

Le CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est le premier acteur de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Depuis sa création, en 1982, il connaît une véritable montée en puissance. Longtemps demeuré dans l'ombre du comité d'entreprise, il est devenu une instance incontournable. Le législateur a peu à peu étendu ses attributions et moyens d'action. Ainsi, depuis la loi du 17 janvier 2002, son champ de compétence ne se limite plus à la santé physique des salariés, mais s'étend à la santé mentale, donc aux risques psychosociaux. Encore récemment, la loi sur la sécurisation de l'emploi, adoptée définitivement par le Parlement le 14 mai 2013, a élargi son champ d'action en instituant la possibilité

de recourir à un expert en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs.

De son côté, la jurisprudence tend également à lui donner un rôle consultatif élargi, aboutissant souvent à la nécessité d'une double consultation CE / CHSCT.

Mise en place et fonctionnement

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans un établissement d'au moins 50 salariés.

Il comprend l'employeur et une délégation du personnel. Celle-ci est désignée par un collège composé par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Il est composé d'un président (l'employeur) et d'un secrétaire obligatoirement désigné parmi les représentants du personnel au sein du comité. Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres. Il peut se faire aider par des personnes qualifiées de l'établissement. Il reçoit de l'employeur les informations nécessaires à sa mission et s'informe à sa propre initiative. Ne disposant pas de budget de fonctionnement, l'employeur est chargé de financer les moyens du CHSCT.

Missions et recours à l'expertise

Son rôle est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. Il est ainsi amené à traiter globalement des problèmes de santé, de sécurité et des conditions de travail, à proposer des actions de prévention fondées sur l'analyse des risques professionnels, et à surveiller et intervenir face à tout danger. Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé notamment en cas de risque grave, de projet important modifiant les conditions de santé

et de sécurité ou les conditions de travail, ou encore de risques technologiques. La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré la possibilité, pour les entreprises comptant plusieurs CHSCT, de mettre en place une instance temporaire de coordination chargée d'organiser le recours à une expertise unique, lorsque ces comités sont concernés par un projet commun.

Membres du CHSCT

Le mandat des représentants du personnel au CHSCT est de deux ans renouvelable. Ils bénéficient d'un crédit d'heures dont la durée varie en fonction de l'effectif de l'établissement, d'une liberté de circulation dans et hors de l'entreprise, et d'une protection contre le licenciement. Ils sont tenus à une obligation de discrétion et au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

ZOOM :

Entreprises à risques particuliers

Des règles particulières de santé et de sécurité au travail sont applicables dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et dans les établissements à haut risque industriel. De même, des dispositions spécifiques concernent les entreprises faisant intervenir leur personnel dans un établissement d'une autre entreprise pour exécuter une opération, ce type de situation pouvant être source de risques professionnels.

POINT SPÉCIAL :

Les formations à la sécurité

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation générale à la sécurité, pratique et appropriée, au bénéfice des travailleurs. En outre, les salariés temporaires, en CDD, les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, ainsi que les travailleurs d'une entreprise extérieure bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

Par ailleurs, chaque représentant du personnel au CHSCT dispose d'un droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions. Dispensée par un organisme agréé, elle a vocation à développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail.

Sommaire

Numéros juridiques

JUIN 2013

Le CHSCT

Mise en place - Fonctionnement - Missions

Julie Castro - Sandra Limou - Natacha Marignier - Thierry Ruckebusch

1 Mise en place 7

CONSTITUTION OBLIGATOIRE DU CHSCT 8

Entreprises concernées 8

Principe 8

Entreprises exclues 8

Cadre de mise en place 8

Seuil d'effectif requis 8

Etablissement d'au moins 500 salariés 10

Etablissement de moins de 50 salariés 11

COMPOSITION 11

Membres avec voix délibérative 11

Principe 11

Employeur 11

Délégation du personnel 11

Nombre de représentants à élire 12

Autres acteurs 13

Médecin du travail et responsable de la sécurité 13

Personnes techniquement qualifiées 14

Inspection du travail et organisme de sécurité

sociale 14

Représentant syndical 14

DÉSIGNATION DES MEMBRES 14

Collège chargé de la désignation 14

Selon quelles modalités? 14

A quel niveau ? 15

Qui participe à la désignation ? 16

Un collège unique 16

Déroulement des opérations électorales 16

Réunion à l'initiative de l'employeur 16

Date de réunion 17

Vacance de siège 17

Nécessité d'un vote 17

Modalités du vote arrêtées par le collège 17

Quorum 18

Mode de scrutin 18

Attribution des sièges 18

Procès-verbal 19

Affichage 19

CONTENTIEUX 19

Au pénal : délit d'entrave 19

Devant les tribunaux administratifs 20

Etablissement d'au moins 500 salariés 20

CHSCT imposé par l'administration 20

Devant les tribunaux judiciaires 20

Délégation du personnel 20

Représentants syndicaux conventionnels 21

Autres litiges 21

2 Fonctionnement 23

PERSONNALITÉ CIVILE 24

Reconnaissance de la personnalité civile 24

Droits reconnus à la personnalité civile 24

Représentation du CHSCT par l'un de ses

membres 25

ORGANISATION 25

Président 25

Secrétaire 25

Trésorier et autre 26

MOYENS MATÉRIELS MIS À DISPOSITION

PAR L'EMPLOYEUR 26

Réunions 26

Enquêtes et inspections 26

Déplacement 26

Local 27

RÉUNIONS 27

Convocation 27

Participants 28

Déroulement des réunions 29

Procès-verbal 29

3 Missions 31

CHAMP D'INTERVENTION 32

Domaines d'action 32

Salariés concernés 33

INFORMATION 33

Information par l'employeur 33

Documents mis à disposition 34

Missions d'information 35

CONSULTATIONS 36

Domaines de consultation 36

Consultation à l'initiative des représentants du

personnel 40

Ce Numéro
juridique
annule
et remplace
la précédente
édition
de mars 2010

Le CHSCT

HORS TEXTES

Mise en place
du CHSCT selon
l'effectif
Page 19

Délit d'entrave
Page 38

Droit d'alerte
en matière
sanitaire et
environnementale
Page 46

Saisine par le juge	41
ANALYSES ET INITIATIVES	41
Prévention des risques professionnels	41
Prévention de la pénibilité	42
Harcèlement	42
Formation à la sécurité	42
Bilan et programme annuels	43
SURVEILLANCE ET INTERVENTIONS	44
Absence de danger	44
Danger concrétisé	44
Danger grave mais non imminent : l'expert	45
Danger grave et imminent : le droit d'alerte	46
<i>Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Arr. 12 déc. 1985)</i>	51

4 Recours à l'expertise 55

CAS DE RECOURS	56
Principe	56
Constat d'un risque grave	56
Modification des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail	57
Projet de restructuration et de compression des effectifs	58
Risques technologiques	59
CONDITIONS DE L'EXPERTISE	59
Expert agréé	59
Choix de l'expert	60
Moyens et obligations de l'expert	60
Durée de l'expertise	60
Frais de l'expertise	60

ZOOM

Les entreprises à risques particuliers

Bâtiment et travaux publics (BTP)	71
Pluralité d'entreprises sur un même lieu de travail	72
Etablissements à haut risque industriel	73

Contestation du recours à l'expert	60
EXPERTISE UNIQUE POUR PLUSIEURS CHSCT	61
Mission de l'instance de coordination des CHSCT	61
Faculté ouverte à l'employeur	62
Composition de l'instance	62
Fonctionnement de l'instance	62

5 Membres du CHSCT 64

DURÉE ET EXERCICE DU MANDAT	65
Durée du mandat	65
Crédit d'heures	65
Liberté de circulation	67
FORMATION	68
PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	68
Qui est protégé ?	68
Modalités de la protection	69
SECRET PROFESSIONNEL ET DISCRÉTION	70

Le point spécial

Les formations à la sécurité

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	80	
Obligation générale de formation	80	
Mise en oeuvre de la formation	80	
Diverses actions de formation	81	
Rôle des représentants du personnel	82	
Financement	82	
Sanctions	83	
CDD, TRAVAIL TEMPORAIRE ET STAGES	84	
Formation générale à la sécurité	84	
Formation renforcée à la sécurité	84	
		Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité 84
		ENTREPRISES INTERVENANTES EXTÉRIEURES 84
		Travailleur d'une entreprise extérieure 84
		Entreprise à haut risque industriel 85
		MEMBRES DU CHSCT 85
		Droit à la formation 85
		Etablissement d'au moins 300 salariés 85
		Etablissement de moins de 300 salariés 88

1

Mise en place

Constitution obligatoire du CHSCT

Composition

Désignation des membres

Contentieux

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements d'au moins 50 salariés.

En cas de carence de candidatures, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT.

Des dispositions particulières sont prévues pour les établissements d'au moins 500 salariés, et ceux de moins de 50.

Le CHSCT est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel désignée par un collège réunissant les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

les établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée, centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, centres d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C).

REMARQUE

Dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, un CHSCT est constitué dès lors qu'ils emploient au moins 50 agents (C. trav., art. R. 4615-3).

Par ailleurs, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, peuvent, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat (C. trav., art. L. 4111-2).

CONSTITUTION OBLIGATOIRE DU CHSCT

Entreprises concernées

1 PRINCIPE

Les entreprises concernées par l'obligation de mettre en place un CHSCT sont (C. trav., art. L. 4111-1) :

- les employeurs de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) ;
- les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
- les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.

REMARQUE

Il s'agit des établissements publics et privés de santé et syndicats interhospitaliers prévus par les articles L. 711-1 et L. 713-5 du Code de la santé publique, hospices publics, maisons de retraite publiques, sauf celles qui sont rattachées au centre communal d'action sociale de Paris, établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux d'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés autres que les établissements nationaux ou

2 ENTREPRISES EXCLUES

Certaines entreprises ne sont pas assujetties aux règles relatives au CHSCT (C. trav., art. L. 4111-4). Ce sont :

- les mines et carrières et leurs dépendances ;
- les entreprises de transport dont le personnel est régi par un statut.

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables par décrets (notamment SNCF : L. n° 82-1153, 30 déc. 1982, art. 23).

Sont également exclus des règles du Code du travail sur les CHSCT, les administrations et les établissements publics, et en particulier les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils n'emploient pas du personnel dans les conditions du droit privé (C. trav., art. L. 4111-1). Mais nombreux sont les arrêtés imposant la mise en place de CHSCT, notamment dans les établissements pénitentiaires (Arr. 1^{er} déc. 1998, NOR : JUSE9840080A, JO 9 déc.), les tribunaux administratifs et les cours d'appel (Arr. 1^{er} oct. 1998, NOR : JUSA9800180A, JO 13 oct.) ou les préfetures (Arr. 28 juill. 1999, NOR : INTA9900389A, JO 13 août).

REMARQUE

La loi du 5 juillet 2010 (L. n° 2010-751, JO 6 juill.) a mis un terme au décalage qui existait entre le secteur public et le secteur privé. Désormais, la Fonction publique en général, et non plus seulement la fonction publique hospitalière, dispose de CHSCT. Les lois du 11 janvier 1984 sur la Fonction publique d'Etat et du 26 janvier 1984 sur la Fonction publique territoriale ont été modifiées en ce sens.

Cadre de mise en place

3 SEUIL D'EFFECTIF REQUIS

◆ Etablissement d'au moins 50 salariés

La mise en place d'un CHSCT s'impose dans tout établissement d'au moins 50 salariés lorsque :

- cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes

LES PRINCIPAUX TEXTES

- **Code du travail**, articles L. 4111-1 et s., L. 4611-6, L. 4613-1 et s., R. 4613-9, R. 4615-9.

- **Circ. DRT** n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C.

(C. trav., art. L. 4611-1) ;

- l'établissement est pourvu d'une représentation du personnel (DP et/ou CE) chargée de désigner les membres du CHSCT (C. trav., art. L. 4613-1). La mise en place du CHSCT s'effectue au niveau le plus décentralisé. S'il comprend au moins 50 salariés, l'établissement constitue le niveau de création du CHSCT. A défaut, il revient à l'entreprise, si elle atteint ce seuil, de mettre en place un comité.

REMARQUE

L'existence d'une UES n'a pas de conséquence sur le cadre de la désignation du CHSCT. Dès lors, le CHSCT doit être implanté au niveau de chaque entreprise constitutive de l'UES. Si certaines entreprises sont constituées d'établissements distincts dotés de comité d'établissement, les CHSCT sont mis en place à ce niveau. A défaut, c'est au niveau de l'entreprise, et non à celui de l'UES, qu'est constitué le CHSCT (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.286).

◆ Nombre de CHSCT

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, il est mis en place un CHSCT. Cependant, un établissement peut comporter plusieurs CHSCT lorsqu'il :

- occupe au moins 500 salariés (voir n° 4) ;
- existe soit plusieurs établissements dotés d'un comité d'établissement, soit différents secteurs d'activité (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802P). Sauf accord collectif, un CHSCT ne peut donc regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.438).

◆ Absence de CHSCT

L'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés n'est justifiée que par la carence des candidatures.

Dans ce cas, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT, ils ont les mêmes missions, moyens et sont soumis aux mêmes obligations que les membres de ces comités (C. trav., art. L. 4611-2 ; C. trav., art. L. 2313-16). Ils sont réunis dans les mêmes conditions, bénéficient de l'information due au CHSCT et ajoutent à leur crédit d'heures celui du CHSCT.

En fonction des tranches d'effectifs, leur nombre est accru (C. trav., art. R. 2314-2) :

- de 50 à 74 salariés, il passe à 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés, il passe à 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés, il passe à 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés, il passe à 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés, il passe à 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés, il passe à 8 titulaires et 8 suppléants.

REMARQUE

Dans les **établissements de moins de 50 salariés**, l'employeur n'est pas tenu d'instituer un CHSCT. A ce titre, les délégués du personnel exercent les missions attribuées au CHSCT avec les moyens attribués à leur mandat de délégué du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT (C. trav., art. L. 2313-16 ; voir n° 5).

◆ Notion d' « établissement » au sens du CHSCT

La loi ne donne pas de définition de la notion d' « établissement ». C'est la jurisprudence qui le fait. En la matière, la préoccupation majeure des tribunaux est de permettre une bonne adaptation de l'institution aux réalités de l'entreprise. A ce titre, elle admet, en cas de conditions de travail et risques professionnels de même nature, le regroupement de petites unités, à condition qu'elles se situent à proximité.

L'établissement constitue le niveau adéquat de création du comité. Deux critères permettent de caractériser l'existence d'un établissement en vue de la mise en place du CHSCT :

→ un **critère géographique** : en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il est nécessaire qu'elle fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible ;

→ un **critère d'autonomie** : il doit être suffisant pour permettre le traitement des questions de santé, 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 (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993).

◆ Calcul de l'effectif

L'effectif se calcule non pas au niveau de l'entreprise, mais de l'établissement (C. trav., art. L. 4611-1). Il est calculé selon les dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

► Mode de calcul

Est **pris en compte intégralement** dans l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 1111-2) :

- le salarié en CDI à temps plein ;
- le travailleur à domicile ;

Est **pris en compte** dans l'effectif de l'entreprise **au prorata** de son temps de présence au cours des douze mois précédents (C. trav., art. L. 1111-2), le salarié :

- en CDD ;
- sous contrat de travail intermittent ;
- mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui est présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaille depuis au moins un an ;
- temporaire. Il est également pris en compte dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire (Cass.

soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454P).

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Concernant le salarié à temps partiel, quelle que soit la nature de son contrat de travail, il est pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans son contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Est exclu de l'effectif de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 1111-3) :

- l'apprenti ;
- le titulaire d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ainsi que le titulaire d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5522-17 du Code du travail ;
- le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;
- le titulaire d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

► Diminution de l'effectif

Le Code du travail ne prévoit aucune règle concernant la disparition du CHSCT. Il convient de considérer que l'établissement n'est plus assujéti à l'obligation d'avoir un CHSCT lorsqu'il cesse durablement d'atteindre le seuil de 50 salariés, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de quatre mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Toutefois, pour des raisons pratiques, l'administration recommande de laisser le comité achever son mandat dans le cas où une diminution d'effectif interviendrait avant son terme (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

4 ETABLISSEMENT D'AU MOINS 500 SALARIÉS : PLUSIEURS CHSCT

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, plusieurs CHSCT peuvent être constitués (*C. trav.*, art. L. 4613-4).

◆ Accord entre l'employeur et le comité d'entreprise

► Critères

Le nombre des CHSCT est fixé par le comité d'entreprise ou d'établissement en accord avec l'employeur, en fonction de certains critères : la nature, la fréquence et la gravité des risques ; la dimension et la répartition des locaux ou groupes de locaux ; le nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ; les modes d'organisation du travail (*C. trav.*, art. L. 4613-4).

Cette règle est destinée à permettre la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et particularités des établissements les plus impor-

tants ainsi que son rapprochement des situations de travail effectives.

La constitution de comités distincts se justifie lorsque, dans le cadre d'un même établissement, peuvent être individualisées des situations de risques communes pour certains travailleurs en raison de la nature des tâches, ou des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*). De tels comités peuvent être institués dans une division de l'établissement de moins de 50 salariés (*CE, 3 oct. 1994, n° 98037*).

Le critère géographique peut également être pris en compte pour décider de l'implantation des différents CHSCT. Si l'entreprise couvre une vaste zone, il est possible d'instituer un CHSCT par secteur d'activité (*Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-12.916*).

► Coordination des différents CHSCT

Il revient au comité d'entreprise ou d'établissement de définir les mesures de coordination nécessaires à l'optimisation de l'activité des différents CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4613-4). Il en définit librement les modalités pratiques par le biais de réunions périodiques communes ou par l'institution d'un CHSCT central.

Ce dernier n'est pas prévu par la loi. Néanmoins, rien n'interdit à un accord collectif de créer un CHSCT central représentant les différents comités d'établissement (*C. trav.*, art. L. 4611-7). Celui-ci sera alors chargé d'assurer la coordination entre les différents CHSCT mais ne pourra en aucun cas se substituer aux comités institués légalement au niveau local (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

◆ Décision de l'inspection du travail

En l'absence d'accord entre le comité d'entreprise et l'employeur, un accord collectif ne peut déterminer le nombre de CHSCT (*Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.219P*). Il revient à l'inspecteur du travail de fixer le nombre de comités distincts ainsi que les mesures de coordination (*C. trav.*, art. L. 4613-4).

Lorsque le comité (d'entreprise ou d'établissement) ou l'employeur ne sont pas satisfaits de la décision de l'inspecteur du travail, ils peuvent adresser une réclamation, par lettre recommandée avec avis de réception, au Direccte au plus tard dans les 15 jours suivant la décision de l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. R. 4613-10 ; *C. trav.*, art. R. 4723-1 ; *CE, 25 mai 1994, n° 127283*).

La réclamation suspend la décision. Le Direccte statue alors dans les 21 jours. Si les nécessités de l'instruction l'exigent, ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de 21 jours. L'employeur en est informé par lettre recommandée avec avis de réception (*C. trav.*, art. R. 4723-3). Le silence gardé par le Direccte au-delà de 21 jours vaut acceptation de la réclamation (*C. trav.*, art. R. 4723-4). Toute décision de refus doit être motivée (*C. trav.*, art. L. 4723-1).

En cas de confirmation par le Direccte, la décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif.

5 ETABLISSEMENT DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les établissements occupant moins de 50 salariés ne sont en principe pas tenus de constituer un CHSCT.

◆ Mission dévolue aux délégués du personnel

Dans un établissement de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT dans le seul cadre de leurs moyens. Ils sont soumis aux mêmes obligations (*C. trav.*, art. L. 4611-3 ; *C. trav.*, art. L. 2313-15-1). A ce titre, leur crédit d'heures n'est pas augmenté.

Ils disposent des mêmes attributions que le CHSCT : ils doivent notamment être informés et consultés sur un projet important d'aménagement des conditions de travail. Ils peuvent procéder aux inspections prévues à l'article L. 4612-4 du Code du travail et exercer leur droit d'alerte (*C. trav.*, art. L. 4131-2). En outre, ils sont informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles au titre de la santé et de la sécurité. Ils peuvent en demander communication à tout moment (*C. trav.*, art. R. 2313-3).

◆ CHSCT imposé par l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (*C. trav.*, art. L. 4611-4). Cette décision doit être motivée par des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement en matière de conditions de travail et de risques professionnels. L'inspecteur du travail s'entourera utilement de l'avis des différents partenaires dans l'établissement. Il va de soi qu'une telle décision, dérogatoire au droit commun, ne se justifie que par des risques exceptionnels (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée par lettre recommandée avec avis de réception devant le Direccte dans un délai de 15 jours après sa notification. Un délai de réponse de 21 jours, renouvelable, est accordé au Direccte pour statuer. Cette réclamation est suspensive. Un recours pour excès de pouvoir reste toujours possible devant le tribunal administratif (*C. trav.*, art. L. 4611-4 ; *C. trav.*, art. R. 4613-9 ; *C. trav.*, art. R. 4723-1 et s.).

◆ Comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure un accord de regroupement en vue de créer un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 4611-6). Ce regroupement par accord volontaire peut être professionnel ou interprofessionnel. Le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées, à moins que l'accord n'en dispose autrement (*C. trav.*, art. R. 4613-7).

Un tel accord ne présente d'intérêt que si certaines conditions de travail (site, mode d'organisation de la production, etc.) et certains risques professionnels sont communs.

COMPOSITION

Membres avec voix délibérative

6 PRINCIPE

Le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel (*C. trav.*, art. L. 4613-1).

7 EMPLOYEUR

L'employeur préside le CHSCT (*voir n° 37*). S'il fait appel à un représentant, ce dernier doit disposer de pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider des mesures relatives à la santé et à la sécurité.

8 DÉLÉGATION DU PERSONNEL

◆ Principe

Tout salarié de l'entreprise peut être membre du CHSCT. Aucune disposition légale ne prévoit de conditions particulières pour y être désigné. Les critères à privilégier sont la bonne connaissance des travaux effectués au sein de l'entreprise, ainsi que l'aptitude à l'analyse et à l'étude des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

REMARQUE

Les salariés temporaires sont éligibles au CHSCT de l'entreprise de travail temporaire (*Cass. soc.*, 22 sept. 2010, n° 09-60.454P).

◆ Illustrations jurisprudentielles

La jurisprudence précise que pour être membre de la délégation :

- aucune condition de capacité électorale n'est

exigée (Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 95-60.797P) ;

- la condition d'appartenance à l'entreprise doit être remplie à la date du scrutin prévue pour cette désignation. Ainsi, une personne qui n'est plus, à cette date, salariée de l'entreprise ne peut plus y être désignée (Cass. soc., 15 nov. 1995, n° 95-60.805P) ;

- le salarié doit travailler dans le cadre duquel le CHSCT est constitué (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993 ; Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 98-60.629P : démonstratrice de grand magasin travaillant de façon permanente et exclusive depuis 25 ans sur le même site), peu important qu'il exerce ses fonctions à l'extérieur de l'établissement (Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.468P : commercial). Il suffit que le contrat de travail soit en cours, peu important que le salarié ne soit plus en situation de travail effectif (Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.386). Au contraire, dès lors que la personne cesse de travailler pour l'établissement et qu'elle est mise à la disposition d'un autre de façon permanente et exclusive, elle ne peut conserver son mandat de représentant du personnel au CHSCT de son entreprise de rattachement (Cass. soc., 4 juill. 1989, n° 88-60.542P) ;

- le salarié ne doit pas détenir, sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, **une délégation écrite particulière d'autorité** permettant de l'assimiler à un employeur (Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-60.344). Si tel est le cas, le mandat de membre du CHSCT cesse à compter du jour où la délégation d'autorité est effective (Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-43.980). Ainsi le salarié représentant l'employeur lors des réunions du CHSCT ne peut être élu du comité (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-12.954). Cependant, s'il a reçu un unique mandat pour représenter l'employeur lors d'une réunion de délégués du personnel, il ne détient pas les pouvoirs permettant de l'assimiler à ce dernier, et reste donc éligible (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.324P) ;

- en cas de pluralité de comités dans un établissement d'au moins 500 salariés, un salarié travaillant effectivement dans l'établissement ne peut faire partie de la délégation du personnel que dans un seul des CHSCT constitués (Cass. soc., 28 nov. 2001, n° 00-60.359P). Lorsque le critère géographique est pris en compte pour décider de l'implantation des CHSCT, et sauf accord en disposant autrement, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres déterminés sont éligibles au CHSCT géographiquement correspondant (Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-12.916P). Ainsi, est irrégulière la désignation de salariés travaillant dans une zone géographique relevant d'un CHSCT différent (Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-60.385). Néanmoins, si l'accord d'entreprise prévoit que tout salarié de l'établissement dans lequel est constitué le CHSCT peut se porter candidat aux fonctions de membre du CHSCT « sans plus de précision », un salarié travaillant dans une agence relevant bien du comité d'établissement peut va-

blement se présenter dans n'importe quel CHSCT créé par cet établissement (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-18.156).

REMARQUE

Un membre du CHSCT peut cumuler son mandat avec un autre mandat de représentation du personnel, par exemple de délégué du personnel. En cas de cumul, la perte du mandat de délégué du personnel n'entraîne pas celle de membre du CHSCT (Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 89-60.590P).

9 NOMBRE DE REPRÉSENTANTS À ÉLIRE

◆ Dispositions légales

Le nombre de délégués par CHSCT est de (C. trav., art. R. 4613-1) :

- 3 (dont un agent de maîtrise ou un cadre) jusqu'à 199 salariés ;

- 4 (dont un agent de maîtrise ou un cadre) de 200 à 499 salariés inclus ;

- 6 (dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres) de 500 à 1 499 salariés inclus ;

- 9 (dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres) à partir de 1 500 salariés inclus.

Si dans un établissement d'au moins 500 salariés, il y a plusieurs CHSCT, le nombre de délégués dans chacun d'eux est fixé selon les mêmes règles (C. trav., art. R. 4613-3).

L'effectif à prendre en compte s'apprécie à chaque élection (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.324P).

◆ Dispositions conventionnelles

Un accord collectif ou un usage peut fixer un nombre de délégués plus élevé (C. trav., art. L. 4611-7). Lorsque le nombre de représentants du personnel au CHSCT a été augmenté par usage, l'employeur peut dénoncer ce dernier à condition de respecter les règles en la matière (délai de prévenance, information individuelle et collective). Cependant, si le motif de cette dénonciation est illicite, celle-ci est nulle. Tel est le cas si elle constitue une mesure de rétorsion destinée à entraver l'exercice de la mission des membres du CHSCT (Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 95-60.987).

Les représentants supplémentaires prévus par voie conventionnelle bénéficient des mêmes prérogatives et de la même protection que les autres représentants (C. trav., art. L. 2411-2 ; C. trav., art. L. 2411-13), dès lors qu'ils sont désignés selon des modalités identiques (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993).

A NOTER

Aucun texte ne prévoit la désignation de suppléants. Leur existence peut résulter d'un accord ou d'un usage.

◆ Maîtrise et encadrement

▶ Notion d'agent de maîtrise ou cadre

Pour définir le personnel de maîtrise et d'encadrement, on doit s'attacher à la **nature des fonctions exercées** et non à la dénomination de l'emploi. Celles-ci doivent correspondre à un poste de responsabilité et de commandement, ou laisser une

marge d'initiative dans la mise en œuvre de l'organisation du travail (*Cass. soc.*, 26 nov. 1986, n° 86-60.082). Ainsi, appartient à cette catégorie :
- le salarié coordonnant le travail d'une trentaine de personnes, exerçant des responsabilités non seulement techniques, mais également liées au respect des normes de sécurité, à l'organisation du travail et à la formation du personnel. En effet, l'intéressé dispose alors du pouvoir d'analyse et d'initiative nécessaire et suffisant (*Cass. soc.*, 28 sept. 2011, n° 10-60.349) ;

- le technicien dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient (*Circ. DRT n° 93-15*, 25 mars 1993).

En revanche, tel n'est pas le cas du salarié exécutant des fonctions de facturation ne comportant ni initiative ni responsabilité (*Cass. soc.*, 11 mai 1999, n° 98-60.353).

Lorsque la convention collective se borne à distinguer entre cadres et techniciens, il faut rechercher parmi ces derniers ceux qui, par leurs fonctions et les pouvoirs qu'ils exercent, ont un degré d'autonomie permettant de les ranger dans la catégorie du personnel de maîtrise (*Cass. soc.*, 25 sept. 2002, n° 01-60.705P). Ainsi, ni l'appartenance au deuxième collège pour l'élection des délégués du personnel ni la seule autonomie dans l'exécution du travail ne caractérisent l'exercice des fonctions d'agent de maîtrise ou de cadre en l'absence de pouvoir d'initiative et de réelles responsabilités (*Cass. soc.*, 3 oct. 2007, n° 06-60.297).

Le changement de catégorie professionnelle, en cours de mandat, n'interrompt pas le déroulement du mandat (*Circ. DRT n° 93-15*, 25 mars 1993).

ATTENTION

La fonction d'ingénieur relève par nature de la catégorie du personnel de maîtrise et d'encadrement. Il n'y a pas lieu de rechercher dans ce cas si la personne qui l'occupe dispose bien d'une réelle autonomie, d'un personnel sous ses ordres, ou si elle n'est qu'un simple exécutant (*Cass. soc.*, 4 mars 2009, n° 08-60.468P ; *Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-22.167P).

► Répartition des sièges

Des délégués appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement sont désignés selon l'effectif (*C. trav.*, art. R. 4613-1) :

- un cadre ou agent de maîtrise dans la tranche jusqu'à 499 salariés ;
- deux dans la tranche de 500 à 1 499 salariés ;
- et trois à partir de 1 500 salariés.

Lorsqu'un seul candidat appartenant au personnel d'encadrement s'est présenté et est élu pour siéger au sein de la délégation du personnel au CHSCT, alors qu'aux termes de l'article R. 4613-1 du Code du travail, deux sièges sont réservés à cette catégorie de personnel, le second siège est déclaré vacant. Le collège désignatif ne peut modifier l'équilibre de la représentation du personnel au sein du CHSCT en attribuant ce siège à une catégorie autre que celle à laquelle il est légalement réservé (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-60.171P). Dans ce cas,

seule doit être invalidée la désignation du dernier candidat déclaré élu dans l'ordre de présentation de la liste (*Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-60.210).

► Dérogations

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie (*C. trav.*, art. R. 4613-2), quand la proportion de sièges dans chaque catégorie prévue par l'article R. 4613-1 du Code du travail ne correspond pas à la situation de l'établissement. Cependant, seule une disproportion manifeste entre les effectifs, comprenant les salariés mis à disposition, les salariés de chaque catégorie et leur représentation au CHSCT peut justifier l'octroi de la dérogation par l'inspecteur du travail (*CE*, 2 juill. 2007, n° 281.404). Tel est le cas, si la proportion de cadres et d'agents de maîtrise est très supérieure à un tiers ou à un quart du personnel. 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. Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut, à titre exceptionnel, autoriser le transfert du siège non pourvu à une autre catégorie de personnel (*Circ. DRT n° 93-15*, 25 mars 1993).

ATTENTION

L'inspecteur du travail n'a pas l'initiative de la dérogation. Il peut simplement accéder à la demande.

Autres acteurs

En plus de l'employeur et de la délégation du personnel, certaines personnes assistent aux réunions du CHSCT. Bien qu'elles interviennent à titre consultatif, elles sont membres du comité.

10 MÉDECIN DU TRAVAIL ET RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ

Le **médecin du travail** est membre de droit du CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4613-2). Il ne peut se faire représenter par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail. Néanmoins, il peut se faire assister par un ou plusieurs membres de celle-ci concernés par la question de l'ordre du jour, sous réserve de l'accord de l'employeur et des représentants du personnel siégeant au sein de cette instance. Cet accord est inscrit à l'ordre du jour et fait l'objet d'une délibération du CHSCT (*Circ. DGT n° 13*, 9 nov. 2012, NOR : ETST 1239145C).

Outre le médecin du travail, le **responsable 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, à titre consultatif aux réunions du CHSCT (*C. trav.*, art. R. 4614-2).

Ils sont convoqués aux réunions, ont connaissance de l'ordre du jour, et reçoivent les informations destinées au comité. Ils sont également consultés

avant un vote et expriment leur opinion en toute liberté.

11 PERSONNES TECHNIQUEMENT QUALIFIÉES

Le comité peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée (*C. trav., art. L. 4612-8-1*) : le responsable de la formation, l'infirmier du travail, l'assistant de service social, les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (*C. trav., art. L. 4644-1*), etc.

Il n'est pas dans l'esprit de la réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions du CHSCT, car l'animation du comité doit revenir au premier chef à ses membres (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

Si le comité consulte, durant le temps de travail, un salarié de l'entreprise, ce temps devrait être considéré comme temps de travail pour l'intéressé.

12 INSPECTION DU TRAVAIL ET ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale, qui sont prévenus de toutes les réunions, peuvent également y assister (*C. trav., art. L. 4614-8 ; C. trav., art. L. 4614-11*). Ils reçoivent les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité (*C. trav., art. R. 4614-3*).

13 REPRÉSENTANT SYNDICAL

◆ Conditions de désignation

Un représentant syndical (RS) peut siéger au CHSCT :

→ **en cas d'accord collectif ou d'usage** : le Code du travail autorise l'institution de dispositions plus favorables aux salariés concernant la composition du CHSCT (*C. trav., art. L. 4611-7 ; Cass. soc., 18 juin 1986, n° 85-60.647P ; Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 06-60.162*) ;

→ **dans les établissements occupant plus de 300 salariés** : chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT siégeant avec voix consultative aux réunions (*ANI du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié le 16 octobre 1984 et le 20 octobre 1989, étendu par Arr. 12 janv. 1996, JO 23 janv.*). Toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, qu'elles aient été signataires ou non de l'accord, bénéficient de cette faculté (*Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-20.039P ; Cass. soc., 29 oct. 2008, n° 07-43.578P*).

ATTENTION

Ne sont pas concernés par la possibilité de désigner un RS au CHSCT, en application de cet ANI, les entreprises d'une branche professionnelle dont les or-

ganisations patronales représentatives ne sont pas adhérentes à l'organisation patronale signataire de l'accord (Medef, ex CNPF), si l'entreprise n'adhère pas directement à cette organisation patronale (*Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-27.644*). Pour ces entreprises, un accord collectif ou un usage est nécessaire à la désignation d'un représentant syndical au CHSCT.

Lorsqu'il existe plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement, tout salarié travaillant dans cet établissement peut être désigné RS dans l'un des CHSCT. Il n'y a pas nécessairement à appartenir au secteur d'activité couvert par le CHSCT (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-23.531*). En outre, un membre élu au CHSCT peut être désigné RS au CHSCT, aucune disposition légale n'interdisant le cumul de ces deux mandats (*Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 08-60.480*).

◆ Prérogatives et statut

Les représentants syndicaux participant au CHSCT siègent avec voix consultative uniquement et ne sont pas investis des mêmes prérogatives que les membres du comité. Ainsi, sauf usage ou accord plus favorable, ils ne disposent pas d'un crédit d'heures pour accomplir leur mission. Par ailleurs, leur existence n'étant pas prévue par le Code du travail, ils ne bénéficient pas de la protection spéciale contre le licenciement (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993 ; Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288P ; Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961P ; Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 08-42.708*).

DESIGNATION DES MEMBRES

Collège chargé de la désignation

14 SELON QUELLES MODALITÉS ?

Les membres de la délégation du personnel sont désignés par un **collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel** (*C. trav., art. L. 4613-1*), sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de voix obtenues à ces élections (*Cass. soc., 10 avr. 1991, n° 90-60.353P*).

S'il existe une délégation unique du personnel, c'est elle qui constitue le collège chargé de la désignation des membres du CHSCT.

Un accord collectif ne peut déroger à cette règle (*Cass. soc., 24 juin 1998, n° 97-60.631P ; Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.156P*). Les aménagements conventionnels ne concernent que le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT (*C. trav., art. L. 4611-7*).

Si un siège au CHSCT est vacant avant l'expiration normale du mandat de son titulaire, il ne peut être

pourvu que par le collège désignatif (*Cass. soc.*, 28 nov. 2001, n° 00-60.308), le remplaçant ne pouvant être désigné par cooptation (*Cass. soc.*, 4 juill. 1990, n° 89-60.158P).

15 A QUEL NIVEAU ?

◆ L'établissement :

cadre normal de la désignation

Le collège chargé de la désignation se réunit normalement au sein de l'établissement. Toutefois, si les deux institutions représentatives qui forment le collège sont absentes dans l'établissement, il ne peut y avoir de CHSCT dans la mesure où les modalités de désignation prévues par la loi sont d'ordre public (*Cass. soc.*, 10 janv. 1989, n° 88-60.331P). Cela peut se produire dans un établissement :

- où il y a carence, constatée par procès-verbal, des deux institutions ;
- à régime dérogatoire, où notamment le personnel est représenté par une commission consultative n'exerçant pas tous les pouvoirs dévolus au comité d'entreprise et aux délégués du personnel (*Cass. soc.*, 21 mai 1986, n° 85-60.414P).

Si une seule des deux institutions manque, le CHSCT est valablement désigné par un collège composé de la seule institution existante (*Circ. DRT n° 93-15*, 25 mars 1993 ; J. Savatier, « La désignation des représentants du personnel au CHSCT », *Dr. soc.* 1988, p. 297).

Dans le cas d'un établissement d'au moins 50 salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci doivent s'efforcer de désigner des représentants du personnel au comité et ce n'est qu'à défaut qu'ils peuvent exercer les missions du CHSCT (*Circ. DRT n° 93-15*, 25 mars 1993).

◆ Etablissements distincts

► Présence d'un comité d'établissement

L'établissement dans lequel doit être institué un CHSCT est celui dans lequel est constitué un comité d'établissement, sauf accord collectif prévoyant une solution différente. Ainsi, un même CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement. Dès lors, seuls les salariés de l'établissement concerné peuvent être désignés au sein du CHSCT de cet établissement et le collège désignatif ne peut être constitué que des membres élus de ce même établissement (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-21.386 ; *Cass. soc.*, 17 juin 2009, n° 08-60.438P).

Dans cette dernière affaire, les salariés d'un même site (Dunkerque) étaient rattachés à deux établissements distincts (NPI et NPTI) pour la mise en place des comités d'établissement. Lors de la mise en place des CHSCT, un salarié relevant de l'établissement NPTI pour le CE a été élu au CHSCT de l'établissement NPI. L'employeur a contesté son élection. Il a été débouté par le tribunal d'instance qui a estimé que le site de Dunkerque constituait un établissement distinct au sens du CHSCT. La chambre sociale casse

l'arrêt : dès lors qu'il y a deux établissements pour l'élection des membres des comités d'établissement, les mêmes établissements doivent servir à la mise en place de deux CHSCT.

Cet arrêt sonne le glas d'une thèse défendue par une partie de la doctrine selon laquelle la notion d'établissement devait être appréciée de manière autonome en fonction de l'institution à mettre en place. La position de la Cour de cassation affirme clairement que c'est l'établissement identifié pour la mise en place d'un comité d'établissement qui sert de cadre à la constitution d'un CHSCT.

Cependant, les partenaires sociaux ont toujours la possibilité, par accord collectif, d'opérer un découpage de l'entreprise en établissements distincts spécifique à la mise en place des CHSCT.

Lorsqu'il existe plusieurs CHSCT dans des établissements distincts et un seul comité d'entreprise commun à tous ces établissements, le collège désignatif comprend chacun des membres de ce comité, ainsi que les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT (*Cass. soc.*, 19 oct. 1994, n° 93-60.339P ; *Cass. soc.*, 31 janv. 2001, n° 99-60.526P).

► Au moins 50 salariés, sans comité d'établissement

Si l'établissement a un effectif d'au moins 50 salariés, mais pas de comité d'établissement, seuls les délégués du personnel désignent les représentants du personnel au CHSCT.

► Moins de 50 salariés

Si l'établissement a moins de 50 salariés, le CHSCT n'a pas, en principe, à être mis en place. Cependant, l'inspecteur du travail peut imposer la création du CHSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (*C. trav.*, art. L. 4611-4). Le collège est alors constitué des délégués du personnel.

Si l'unité est rattachée à une autre pour former un établissement distinct élisant un comité d'établissement commun, il n'est pas pour autant nécessaire de constituer un CHSCT commun à ces deux établissements, les délégués du personnel exerçant les attributions du CHSCT (J. Savatier, « La désignation des représentants du personnel au CHSCT », *Dr. soc.* 1988, p. 297). Toutefois, si les conditions de travail et les risques sont communs à deux ou plusieurs établissements, ils peuvent être regroupés en un seul établissement pour le CHSCT. Le collège est alors composé des élus du comité d'établissement et des délégués du personnel de tous les établissements regroupés.

◆ Etablissements d'au moins 500 salariés

Dans un établissement d'au moins 500 salariés composé de plusieurs agences dotées chacune d'un CHSCT, participent au collège désignatif de chaque CHSCT tous les membres titulaires du comité d'établissement et tous les délégués du personnel élus

dans le périmètre de ce comité. Il n'y a pas lieu de se référer au cadre dans lequel les délégués du personnel exercent leur mandat (*Cass. soc.*, 17 avr. 2013, n° 12-19.825P). Peu importe que le CHSCT soit institué sur la base d'un critère géographique coïncidant avec celui retenu pour l'élection des délégués du personnel, et non celle d'un secteur d'activité (*Cass. soc.*, 8 déc. 2010, n° 10-60.087P).

◆ Entreprises regroupées

Lorsqu'un CHSCT est institué par accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement (*C. trav.*, art. R. 4613-7). La norme est donc la désignation par les seuls délégués du personnel.

16 QUI PARTICIPE À LA DÉSIGNATION ?

◆ Elus titulaires

L'ensemble des titulaires (membres du comité d'établissement et délégués du personnel) prend part à la désignation. Les suppléants sont convoqués, sous peine de nullité de la désignation (*Cass. soc.*, 17 mars 1998, n° 96-60.363P), au même titre que les titulaires, mais ne participent pas à la désignation. Ils ont pour mission de remplacer les membres titulaires du collège désignatif en leur absence (*Cass. soc.*, 19 nov. 1986, n° 85-60.684P). Il en est de même dans les entreprises ayant une délégation unique du personnel dont les membres n'ont qu'un seul mandat et donc une seule voix (*Cass. soc.*, 7 mai 2002, n° 01-60.505P).

Le fait pour l'employeur de faire voter volontairement les membres suppléants constitue un délit d'entrave au fonctionnement du comité (*Cass. crim.*, 1^{er} déc. 1987, n° 85-96.612P).

Par ailleurs, le collège désignatif ne peut pas comprendre d'anciens élus dont le mandat n'est pas régulièrement prorogé, étant entendu que la composition du collège s'apprécie à la date de la réunion (*Cass. soc.*, 13 juin 1990, n° 89-60.974).

◆ Cumul des mandats

Les titulaires qui détiennent un double mandat de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise indiquent, avant toute participation au collège, quelle fonction ils entendent assumer. Prend part alors à la désignation le délégué suppléant de la fonction que n'a pas choisie le titulaire. En cas d'absence du délégué titulaire, ses deux suppléants interviennent. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il ne dispose que d'une voix (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

17 UN COLLÈGE UNIQUE

Le collège unique chargé de désigner le CHSCT est composé de **représentants de plusieurs ca-**

tégories professionnelles issues des deux collèges électoraux.

De son côté, le CHSCT comprend un ou plusieurs représentants de la maîtrise ou des cadres (*C. trav.*, art. R. 4613-1).

Ce parallélisme ne permet pas pour autant d'organiser une désignation séparée pour les différentes catégories de personnel (*Cass. soc.*, 10 déc. 1987, n° 86-60.488P). Une telle désignation est annulée (*Cass. soc.*, 14 mars 1989, n° 88-60.199P).

En revanche, rien ne s'oppose à ce que le collège unique procède à la désignation des représentants au CHSCT par **deux scrutins séparés, dont l'un aux fins de désignation du représentant appartenant au personnel de la maîtrise ou des cadres** (*Cass. soc.*, 17 oct. 1989, n° 88-60.781P ; *Cass. soc.*, 17 juill. 1996, n° 95-60.904), dès lors que le collège désignatif vote dans son ensemble lors de chaque scrutin (*Cass. soc.*, 30 oct. 2001, n° 00-60.230P). Cette modalité de désignation n'exige pas un accord unanime entre les membres du collège électoral, la **majorité** suffit (*Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 11-11.410P ; voir n° 24).

Déroulement des opérations électORALES

18 RÉUNION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT se réunit :

- à l'initiative de l'employeur (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993 ; *Cass. soc.*, 17 mars 1998, n° 96-60.363P) ;

- par convocation nominative de l'ensemble des membres appartenant au collège (titulaires et suppléants délégués du personnel et comité d'établissement) chargé de désigner les membres du CHSCT. Cette convocation ne peut résulter d'une simple annonce faite lors d'une réunion du comité d'entreprise (*Cass. soc.*, 17 mars 1998, n° 96-60.363P).

ATTENTION

La convocation des suppléants ne doit pas prêter à confusion en leur suggérant la possibilité de participer à la désignation.

L'absence de convocation à la réunion du collège est constitutive d'un délit d'entrave et entraîne l'annulation de la désignation (*Cass. soc.*, 4 avr. 2001, n° 99-60.527). Les membres du collège désignatif sont réunis en un même lieu et à la même date pour procéder à l'élection de la délégation du personnel au CHSCT (*Cass. soc.*, 6 mars 2002, n° 00-60.419), sauf accord unanime dérogatoire (*Cass. soc.*, 14 janv. 2004, n° 02-60.927P).

REMARQUE

L'employeur n'a pas à convoquer le collège électoral à une réunion préparatoire pour définir les modalités du vote (*Cass. soc.*, 11 févr. 2009, n° 08-60.443).

19 DATE DE RÉUNION

Lorsque la désignation a lieu à l'occasion :

→ de la **mise en place** d'un CHSCT : elle ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (*C. trav.*, art. L. 4611-1). Il est conseillé à l'employeur de convoquer le collège chargé de la désignation dès que le seuil est franchi ;

→ du **renouvellement** du CHSCT : l'employeur réunit le collège dans les 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat (*C. trav.*, art. R. 4613-6). Ce délai est impératif, le renouvellement du CHSCT ne pouvant intervenir qu'au terme des mandats. En conséquence, la désignation des membres du CHSCT résultant du vote du collège désignatif réuni antérieurement à l'expiration des mandats est annulée (*Cass. soc.*, 14 janv. 2004, n° 02-60.225P).

20 VACANCE DE SIÈGE

Si le mandat restant à courir d'un siège devenu vacant est de trois mois au moins, l'employeur procède au remplacement. Ce remplacement a lieu au plus tard dans le délai d'un mois (*C. trav.*, art. R. 4613-5) et le collège se réunit dans les 15 jours à compter de l'ouverture de la vacance (*C. trav.*, art. R. 4613-6). En deçà d'un mandat restant à courir de trois mois, l'employeur n'a pas à procéder au remplacement (*C. trav.*, art. R. 4613-5).

Lorsqu'un membre du CHSCT démissionne, il ne peut être remplacé que par un salarié appartenant à la même catégorie (*Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 07-60.463P). La Cour de cassation s'inspire ici de la position de l'administration selon laquelle le nombre de représentants et leur répartition entre les différentes catégories professionnelles sont fixés pour la durée du mandat (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

21 NÉCESSITÉ D'UN VOTE

L'article L. 4613-1 du Code du travail prévoit une désignation des membres du CHSCT, mais ne rend pas le vote obligatoire. « Les représentants peuvent être désignés par consensus, celui-ci se définissant comme l'accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif » (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

Au contraire, la Cour de cassation estime que la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège désignatif (*Cass. soc.*, 10 mai 1994, n° 93-60.346 ; *Cass. soc.*, 28 nov. 2006, n° 04-45.548P) au scrutin secret. Un accord collectif ne peut déroger à cette règle (*Cass. soc.*, 24 juin 1998, n° 97-60.631P). Si un accord unanime ne peut prévoir que le vote aura lieu à main levée (*Cass. soc.*, 25 oct. 2006, n° 06-60.012P ; *Cass. soc.*, 31 mai 2011, n° 10-60.226), il peut en revanche prévoir que les bulletins de vote seront collectés après avoir

été simplement pliés par les électeurs (*Cass. soc.*, 22 sept. 2010, n° 10-60.046P).

Le mode de scrutin retenu doit garantir le secret et la sincérité du vote.

REMARQUE

Le collège désignatif peut mettre en place un bureau de vote composé uniquement de personnes ayant la qualité d'électeur. La présence de personnes n'ayant pas cette qualité dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité entraînant la nullité du scrutin (*Cass. soc.*, 16 janv. 2008, n° 06-60.286P).

22 MODALITÉS DU VOTE ARRÊTÉES PAR LE COLLÈGE

◆ Principe

Le Code du travail n'exige aucun formalisme pour la désignation des représentants du personnel au CHSCT. Seul le collège est habilité à en arrêter les modalités en fonction des circonstances, et notamment à fixer une date limite de dépôt des candidatures (*Cass. soc.*, 26 sept. 2002, n° 01-60.676P), à mettre en place un bureau de vote (*Cass. soc.*, 17 avr. 2013, n° 12-21.876P), ou encore à utiliser le vote par correspondance (*Cass. soc.*, 17 avr. 2013, n° 12-25.240). Dans cette dernière affaire, le scrutin a été annulé à la demande d'un syndicat, car le vote par correspondance a été pratiqué non pas sur décision du collège désignatif, mais en vertu d'un usage d'entreprise, toléré jusqu'alors par les organisations syndicales. Une décision expresse du collège désignatif est nécessaire.

Si ce dernier n'a pas défini de modalités de recueil des candidatures et que celles-ci n'ont donné lieu qu'à une publicité restreinte, il n'y a pas lieu d'annuler la désignation dès lors que des candidatures ont été présentées et qu'aucune n'a été écartée par le collège désignatif (*Cass. soc.*, 7 nov. 2012, n° 11-60.339).

◆ Rôle de l'employeur

L'employeur veille uniquement à la mise en place et au renouvellement du CHSCT. Il n'a aucune responsabilité dans la présentation des candidatures et les modalités du vote. Ainsi, il ne peut imposer un délai de dépôt des candidatures sous peine d'irrégularité de la désignation des membres du CHSCT (*Cass. soc.*, 21 nov. 1990, n° 89-61.351P), ou décider que le vote aura lieu par correspondance (*Cass. soc.*, 12 mars 2003, n° 01-60.793P).

En revanche, en l'absence d'un accord du collège désignatif sur les modalités de l'appel à candidatures, un employeur peut, sans se substituer à ce collège, inviter les syndicats à remettre leurs listes de candidats à des huissiers spécialement prévus pour la surveillance des opérations électorales et jusqu'au moment du vote. Cependant, il n'a pas à fournir de bulletins de vote pré-imprimés aux électeurs (*Cass. soc.*, 14 déc. 2010, n° 10-16.089P).

La présence de l'employeur ou de ses représentants lors de la désignation des membres du CHSCT n'est pas de nature à entacher d'irrégularité le scrutin, dès lors qu'il n'est pas constaté que les intéressés

ont violé une obligation de neutralité (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.362P). Ce qui est le cas de l'employeur qui se borne à ordonnancer les délais (Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-12.205), mais non celui de l'employeur qui rédige le procès-verbal de la désignation des membres (Cass. soc., 14 mai 1997, n° 96-60.175).

Lorsque le collège désignatif fixe les modalités de l'appel à candidatures et confie à l'employeur le soin d'informer les salariés, ce dernier est tenu de procéder à cette information par quelque mode que ce soit (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413P), notamment via la messagerie professionnelle. Un salarié qui n'a pu poser sa candidature peut réclamer l'annulation du scrutin, s'il prouve que sa messagerie ne fonctionnait pas et qu'il n'a été informé par aucun autre moyen (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-20.330).

◆ Rôle des organisations syndicales

Les organisations syndicales ne peuvent en aucun cas arrêter les modalités de désignation des représentants du personnel au CHSCT. En effet, la possibilité donnée par l'article L. 4611-7 du Code du travail d'aménager par voie collective le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs du CHSCT ne s'étend pas à l'organisation du scrutin (Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.156P).

23 QUORUM

Bien que la loi soit muette sur l'existence d'un quorum, la circulaire du 25 mars 1993 indique que « la majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable ». A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur ce point.

24 MODE DE SCRUTIN

◆ Principe : droit commun électoral

La délégation du personnel au CHSCT est élue au **scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour** (Cass. soc., 2 févr. 2005, n° 04-60.010 ; Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.387 ; Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.339).

Toutes les règles qu'implique un tel scrutin sont applicables. Ainsi :

- toute candidature individuelle constitue une liste et le panachage des listes est interdit (Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 92-60.344P ; Cass. soc., 7 mai 2003, n° 02-60.607 ; Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.262) ;
- les électeurs peuvent rayer des noms de candidats sur les bulletins de vote (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.560P) ;
- en cas de partage des voix entre les candidats, c'est le candidat le plus âgé qui est élu (Cass. soc., 10 juill. 1990, n° 89-61.121P ; Cass. soc., 25 sept. 2001, n° 00-60.169).

◆ Dérogations

▶ Accord majoritaire

La désignation des membres du CHSCT peut être faite dans le cadre de deux scrutins séparés, dont l'un est destiné à l'élection du représentant des cadres ou agents de maîtrise, sans qu'un accord unanime des membres du collège soit nécessaire (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-11.410P).

▶ Accord unanime

Le collège peut déroger aux règles de droit commun en matière d'élections professionnelles par accord unanime de ses membres. Ainsi, il peut renoncer au scrutin de liste (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 89-61.368P ; Cass. soc., 17 mars 2004, n° 03-60.122P), et recourir au scrutin nominatif ou majoritaire (Cass. soc., 6 oct. 1999, n° 98-60.388 ; Cass. soc., 17 mars 2004, n° 03-60.122P ; Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-60.146).

En cas d'égalité de voix entre plusieurs candidats, le collège peut déroger à la règle de l'élection du candidat le plus âgé et organiser un second tour, à condition qu'il le décide à l'unanimité. Cette décision peut être prise à l'issue du premier tour, une fois l'égalité de voix constatée (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307P).

Dans tous les cas, l'accord doit être **expres et non équivoque** (Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 99-60.526P ; Cass. soc., 13 févr. 2003, n° 01-60.751P ; Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.793P), mais n'est pas nécessairement écrit (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.046).

REMARQUE

La condition d'unanimité n'est pas réunie lorsque tous les élus d'une liste syndicale quittent la réunion marquant ainsi leur désaccord, et que l'accord est donné par des suppléants (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-60.146).

25 ATTRIBUTION DES SIÈGES

◆ Principe

A défaut d'accord, l'élection au CHSCT a lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à un tour. Les sièges sont d'abord attribués au quotient électoral puis, s'il reste des sièges à pourvoir, à la plus forte moyenne. Cette dernière doit être calculée en divisant la moyenne des voix de chacune des listes en présence par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges attribués au quotient à cette liste (Cass. soc., 7 mai 2003, n° 02-60.052P).

◆ Partage de voix

S'il reste un siège à pourvoir en présence de deux listes ayant la même moyenne, il convient de se reporter au nombre de voix obtenues, et, si le nombre de voix est identique, le siège est attribué au bénéfice de l'âge. Toutefois, le collège désignatif peut, à l'unanimité, définir les règles de départage des candidats à égalité à l'issue du premier tour de scrutin (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307P).

Ainsi, en présence d'une moyenne identique entre

deux listes dont l'une a obtenu quatre voix et l'autre deux voix, le dernier siège doit être attribué au candidat de la liste qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages (*Cass. soc.*, 25 sept. 2001, n° 00-60.169).

◆ Sièges réservés à l'encadrement

En cas de scrutin séparé pour chaque collège, le calcul du quotient électoral et de la plus forte moyenne se font selon le nombre de suffrages exprimés et de sièges à pourvoir à l'occasion de chaque scrutin (*Cass. soc.*, 30 oct. 2001, n° 00-60.230P). La répartition des sièges entre les catégories de personnel n'emporte aucune modification des règles de l'élection ni du nombre des sièges revenant à chaque liste. Il convient de répartir les sièges entre les listes avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie du personnel à laquelle ils appartiennent (*Cass. soc.*, 8 janv. 1997, n° 95-60.864P ; *Cass. soc.*, 16 avr. 2008, n° 07-60.408P).

Il n'y a lieu à modification des règles normales d'attribution des sièges, en vue de pourvoir un siège réservé, qu'autant que le jeu de ces règles aboutirait, soit à ce qu'aucun candidat appartenant à la catégorie bénéficiaire ne soit élu, soit à ce que plusieurs le soient. Cependant, un siège réservé ne peut pas être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix (*Cass. soc.*, 12 nov. 1997, n° 96-60.337P ; *Cass. soc.*, 13 oct. 2010, n° 09-60.432), ni à une autre catégorie de personnel (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-60.171P).

REMARQUE

L'annulation de la désignation d'un candidat en raison de son inéligibilité ne porte pas atteinte au nombre de sièges obtenus par la liste. Il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle élection lorsque la liste comporte un nombre suffisant de candidats (*Cass. soc.*, 6 févr. 2002, n° 00-60.490P).

26 PROCÈS-VERBAL

Qu'il s'agisse d'une désignation générale ou d'une vacance de siège, le collège remet à l'employeur le procès-verbal de ses travaux dès leur conclusion. De son côté, l'employeur remet ce procès-verbal à l'inspecteur du travail dans les huit jours de la réception (*C. trav.*, art. L. 4613-1 ; *C. trav.*, art. R. 4613-6).

Le seul envoi du procès-verbal par courrier interne ne suffit pas à établir que l'employeur en a eu connaissance (*Cass. soc.*, 11 juin 1996, n° 95-60.808P).

27 AFFICHAGE

La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée dans les locaux affectés au travail et précise leur emplacement de travail habituel (*C. trav.*, art. R. 4613-8). L'obligation d'affichage n'est pas substantielle et son absence n'invalide pas la mise en place du CHSCT. Cependant, l'absence d'affichage peut constituer une entrave au fonctionnement régulier du CHSCT (*C. trav.*, art.

MISE EN PLACE DU CHSCT SELON L'EFFECTIF

Salariés par établissement	CHSCT	Nb de représentants du personnel
- 0 à 49	Sauf regroupement seulement sur décision de l'inspecteur du travail (impossible pour le BTP)	3 dont 1 cadre ou AM
- 50 à 99	1 CHSCT	3 dont 1 cadre ou AM
- 100 à 199	1 CHSCT	3 dont 1 cadre ou AM
- 200 à 299	1 CHSCT	4 dont 1 cadre ou AM
- 300 à 499	1 CHSCT	4 dont 1 cadre ou AM
- 500 à 1499	- plusieurs CHSCT possibles - 1 seul CHSCT	- chiffres par CHSCT - 6 dont 2 cadres ou AM
Au moins 1500	- plusieurs CHSCT possibles - 1 seul CHSCT	- chiffres par CHSCT - 9 dont 3 cadres ou AM

L. 4742-1). Elle peut également ouvrir droit à des dommages-intérêts, si l'impossibilité de trouver les membres du CHSCT contribue à aggraver une situation dangereuse.

CONTENTIEUX

Au pénal

28 DÉLIT D'ENTRAVE

L'article L. 4742-1 du Code du travail réprime le délit d'entrave à la constitution du CHSCT ou à la libre désignation de ses membres. Le délit est constitué dès qu'une personne, employeur ou salarié, porte atteinte ou tente de porter atteinte à la mise en place régulière du CHSCT. Le comportement délictueux peut être actif ou passif, par exemple ne pas convoquer le collège désignatif ou le faire tardivement dans de mauvaises conditions.

Commet ainsi un délit d'entrave, l'employeur qui empêche le fonctionnement du CHSCT pendant plus de trois mois, dans l'attente de la décision de justice sur sa contestation de l'élection des membres du comité (*Cass. crim.*, 25 févr. 2003, n° 02-82.293P).

Bien que le délit d'entrave soit intentionnel, l'élément moral, au regard de la jurisprudence, est extrêmement ténu. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait intention, c'est-à-dire volonté de transgresser la loi et de nuire à l'institution représentative. Il suffit que l'action ou l'omission soit volontaire, donc

commise par une personne consciente.

Les poursuites sont déclenchées par :

→ **le Parquet** sur le fondement d'un procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail. Le Parquet n'y est cependant pas obligé, en vertu du principe de l'opportunité des poursuites ;

→ ou **ceux qui estiment avoir à se plaindre du délit** : employeur (si le délit est le fait d'un salarié), syndicat professionnel, représentant du personnel, membre du collège désignatif, candidat à la délégation du personnel au CHSCT, ou simple salarié. Ces personnes doivent se constituer partie civile pour que l'action publique puisse être déclenchée. **L'entrave est punie** d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros (*C. trav.*, art. L. 4742-1).

Devant les tribunaux administratifs

29 ETABLISSEMENT D'AU MOINS 500 SALARIÉS

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT devant 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. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre de comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 4613-4 ; voir n° 4).

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours :

- hiérarchique devant le Direccte (*C. trav.*, art. L. 4613-4). Ce dernier a un effet suspensif (*C. trav.*, art. R. 4613-10 ; *C. trav.*, art. R. 4723-1) ;
- pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif.

30 CHSCT IMPOSÉ PAR L'ADMINISTRATION

Lorsqu'un CHSCT est imposé par l'inspecteur du travail dans un établissement de moins de 50 salariés (voir n° 5), l'employeur peut former une réclamation auprès du Direccte (*C. trav.*, art. L. 4611-4 ; *C. trav.*, art. R. 4613-9 ; *C. trav.*, art. R. 4723-1), puis intenter un recours pour excès de pouvoir. Dans le secteur du BTP, seule le Direccte peut imposer la mise en place d'un CHSCT dans les entreprises employant au moins 50 salariés, mais dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité (*C. trav.*, art. L. 4611-5 ; voir *Zoom p. 71*).

Avant d'intenter un recours pour excès de pouvoir, l'employeur peut exercer un recours hiérarchique auprès du ministre du Travail. Mais un tel recours n'est nullement suspensif : en attendant son issue, la décision du Direccte s'applique.

Devant les tribunaux judiciaires

31 DÉLÉGATION DU PERSONNEL

◆ Compétence du tribunal d'instance

Le tribunal d'instance est compétent pour les litiges relatifs à la délégation du personnel au CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4613-3 ; *C. trav.*, art. R. 4613-11). Il connaît des litiges allant de la réunion du collège désignatif à la rédaction du procès-verbal de ses travaux. Sont visés notamment ceux relatifs à la composition du collège désignatif du comité (*Cass. soc.*, 17 avr. 2013, n° 12-19.825P), aux résultats des élections ou à l'appartenance à la catégorie du personnel considérée (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993), ou encore aux candidatures (*Cass. soc.*, 18 févr. 2004, n° 03-60.110P).

En revanche, il n'appartient pas au juge, saisi après le déroulement des élections, de décider des modalités particulières de désignation des représentants du personnel au CHSCT, notamment d'un appel de candidatures (*Cass. soc.*, 14 déc. 2010, n° 10-16.089P).

◆ Modalités de l'action en contestation de la désignation

► Qualité pour agir

Tout salarié, peu importe qu'il soit électeur ou candidat, a qualité pour contester la régularité des opérations électorales (*Cass. soc.*, 10 oct. 1989, n° 88-60.710P).

L'employeur est, lui aussi, recevable à contester la candidature de l'un de ses salariés, en qualité de membre du CHSCT d'une autre entreprise, dès lors qu'il fonde sa contestation sur l'existence d'une fraude (*Cass. soc.*, 2 mars 1999, n° 97-60.736P).

► Délai

La saisine du tribunal d'instance se fait dans les 15 jours suivant la désignation. Bien que la contestation de la candidature ne soit soumise à aucun délai, il convient d'appliquer par analogie l'article R. 4613-11 du Code du travail (*Cass. soc.*, 18 févr. 2004, n° 03-60.110P).

L'annulation des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ou des délégués du personnel n'a pas d'incidence sur la validité de la désignation des membres du CHSCT lorsque le délai de 15 jours pour contester l'élection du CHSCT est expiré. Cette annulation n'a pas pour effet d'ouvrir un nouveau délai de forclusion (*Cass. soc.*, 16 nov. 2011, n° 11-11.486P).

ATTENTION

Dès lors qu'il est constaté que la désignation du salarié comme représentant du personnel au sein du CHSCT résulte d'un vote du collège désignatif, l'employeur qui ne conteste pas cette désignation dans les 15 jours, ne peut remettre en cause, à l'occasion d'un licenciement, la régularité de l'élection du salarié (*Cass. soc.*, 12 févr. 2008, n° 06-44.121P).

Le point de départ de ce délai se situe le jour où la personne qui entend contester la désignation en a connaissance (*Cass. soc.*, 26 nov. 2003, n° 02-

60.712P ; Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413P). Elle s'effectue par simple déclaration au greffe (C. trav., art. R. 4613-11). Si rien ne permet de dater le moment où l'employeur a réellement eu connaissance de la désignation, aucun délai de forclusion ne peut lui être opposé (Cass. soc., 11 juin 1996, n° 95-60.808P).

Concernant la contestation des élections des délégués du personnel et de la désignation des délégués syndicaux, lorsque le recours est formé par déclaration écrite, la lettre doit être envoyée dans le délai de 15 jours, peu important qu'elle soit reçue au greffe du tribunal d'instance une fois ce délai expiré (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-60.398P ; Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-60.147P). Cette position jurisprudentielle semble applicable au CHSCT.

► **Décision**

Le tribunal statue en dernier ressort sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées (C. trav., art. R. 4613-12).

La procédure est rapide de façon à ne pas retarder la mise en place du CHSCT. S'il décide d'une mesure d'instruction, les frais sont à la charge de l'Etat (C. trav., art. L. 4613-3).

La décision est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception (C. trav., art. R. 4613-12). Si une partie veut se pourvoir en cassation, elle le fait dans les dix jours.

32 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX CONVENTIONNELS

Les contestations relatives à la désignation de ces représentants syndicaux conventionnels sont de la compétence du **tribunal de grande instance** (Cass. soc., 10 déc. 1986, n° 86-60.032P ; Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-60.892 ; Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 04-60.073P).

En effet, la Cour de cassation interprète très strictement l'article R. 4613-11 du Code du travail sur la compétence du tribunal d'instance. Elle considère que les représentants syndicaux institués par accord collectif auprès du CHSCT n'appartiennent pas à la délégation des représentants du personnel au CHSCT. Ce type de contestation n'est soumis à aucun délai (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 09-66.821).

33 AUTRES LITIGES

Tout autre litige, en vertu des principes ci-dessus, doit être porté devant le **tribunal de grande instance**. ■

2

Fonctionnement

Personnalité civile

Organisation

Moyens matériels mis à disposition par l'employeur

Réunions

Le CHSCT est doté de la personnalité civile et est présidé par l'employeur.

Le secrétaire du comité est obligatoirement désigné parmi les représentants du personnel au sein de ce dernier.

Le CHSCT est convoqué, à l'initiative de l'employeur, au moins chaque trimestre et à la demande motivée de deux de ses membres ou à la suite de tout accident.

La loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement institue un nouveau motif de convocation : en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Le CHSCT peut requérir le concours de personnes qualifiées de l'établissement. Les décisions et résolutions sont prises à la majorité des membres présents et l'établissement de procès-verbaux est obligatoire.

cun budget. Seul un don peut pallier cette difficulté. Le comité d'entreprise peut difficilement participer au financement au titre de ses activités sociales. Encore moins sur son budget de fonctionnement puisque le CHSCT est distinct du comité d'entreprise.

En pratique, le coût de la justice est à relativiser, car le tribunal condamne de façon générale « aux dépens » (paiement des frais de justice) la partie qui perd le procès. En outre, il peut condamner l'employeur au remboursement des frais de procédure engagés par le CHSCT au regard du déséquilibre des situations économiques, dès lors qu'aucun abus n'a été commis par ce dernier. Par exemple, tel est le cas pour :

- une demande de remise de documents d'informations complémentaires et la suspension de l'exécution du projet dans cette attente dont le CHSCT a été débouté (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10.870) ;

- le paiement des honoraires d'avocat à l'occasion de la procédure, même si le CHSCT a omis de chiffrer sa demande (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679P). Dans ce cas, la cour d'appel l'invite à préciser ce montant.

La jurisprudence justifie cette position par le fait que le CHSCT ayant la personnalité morale peut ester en justice mais n'a pas de ressources propres (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-18.409P ; Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-13.375P).

Comme toute personne morale, le CHSCT peut demander à bénéficier de l'aide juridictionnelle ;

→ **l'intérêt à agir** : le CHSCT ne peut agir en justice que dans le cadre de ses attributions et s'il y a intérêt.

Tout comme le comité d'entreprise, le CHSCT n'est pas recevable à invoquer le préjudice susceptible d'être subi par les salariés car il n'a pas « pour mission de représenter les différentes catégories du personnel ni les intérêts généraux de la profession » (Cass. soc., 6 févr. 1980, n° 77-14.611P ; Cass. soc., 23 oct. 1985, n° 84-14.272P, tous deux à propos des comités d'entreprise).

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est doté, dans ce but, d'une faculté d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge. Néanmoins, pour se constituer partie civile en cours d'instruction, il doit justifier d'un préjudice direct et personnel découlant des infractions poursuivies. Tel n'est pas le cas des délits d'homicides et de blessures involontaires subis par des tiers au CHSCT (Cass. crim., 11 oct. 2005, n° 05-82.414P).

Le syndicat peut devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (C. trav., art. L. 2132-3). Il n'est donc pas nécessaire qu'un des salariés représentés par le syndicat ait subi un préjudice direct et personnel. Le syndicat peut se constituer partie civile dès lors que les manque-

PERSONNALITÉ CIVILE

34 RECONNAISSANCE DE LA PERSONNALITÉ CIVILE

Bien qu'aucun texte n'attribue expressément la personnalité civile au CHSCT, la Cour de cassation lui reconnaît une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 89-17.993P).

35 DROITS RECONNUS À LA PERSONNALITÉ CIVILE

Divers attributs sont classiquement reconnus aux personnes morales.

Encore faut-il, pour les exercer, disposer d'un budget, ce qui n'est pas le cas du CHSCT.

◆ Acquérir, posséder, accepter dons et legs, contracter

Le CHSCT peut acquérir à titre onéreux ou gratuit et accepter des dons et legs.

Il peut disposer d'un patrimoine et contracter.

◆ Ester en justice

Ce droit important rencontre deux limites :

→ **les frais de justice** : le CHSCT ne dispose d'au-

LES PRINCIPAUX TEXTES

- **Code du travail**, articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-7 et s., R. 4614-1 et s.

- **Circ. DRT** n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C.

ments constitutifs des infractions poursuivies ont compromis la sécurité des salariés et causé ainsi un préjudice aux intérêts collectifs des professions représentées (*Cass. crim.*, 11 oct. 2005, n° 05-82.414P).

Le CHSCT agit en justice pour défendre ses propres intérêts devant les juridictions judiciaires civiles et pénales et devant la juridiction administrative : contestation de la régularité d'une décision du CHSCT, délit d'entrave à son fonctionnement, recours contre une décision administrative qui lèse ses intérêts, notamment de la part de l'inspecteur du travail, etc. Il peut également agir en justice en cas de désaccord sur le recours à un expert par application de l'article L. 4614-12 du Code du travail (*Cass. soc.*, 17 avr. 1991, n° 89-17.993P).

Agir en justice constitue une décision du CHSCT, qui doit être adoptée à la majorité des membres présents (*C. trav.*, art. L. 4614-2).

36 REPRÉSENTATION DU CHSCT PAR L'UN DE SES MEMBRES

Qu'il s'agisse de contracter ou d'ester en justice, le CHSCT doit être représenté par l'un de ses membres qui bénéficie d'une délégation expresse, consentie par le CHSCT, soit pour une mission spéciale, soit de façon générale. Le mandat de représentation ne peut résulter d'une simple lettre signée des membres élus de cette institution et remise à son président, car toutes les décisions du CHSCT doivent être prises à l'issue d'une délibération collective (*Cass. soc.*, 21 nov. 2012, n° 10-27.452). Cette délégation peut être nominative ou viser la fonction : président, secrétaire. En aucun cas le président du CHSCT ne peut agir au nom du comité sans être mandaté à cet effet (*Cass. soc.*, 7 déc. 2004, n° 02-19.076). En revanche, en cas de défaillance de l'employeur, lorsqu'au moins deux membres du CHSCT demandent l'organisation d'une réunion extraordinaire, l'un des demandeurs est recevable à agir en justice pour exiger la tenue de cette réunion, sans qu'aucun mandat spécial ne lui soit donné (*Cass. soc.*, 15 janv. 2013, n° 11-27.651P).

ORGANISATION

37 PRÉSIDENT

◆ Employeur

Le CHSCT est présidé par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 4614-1). Avant la recodification du Code du travail, l'article L. 236-5 précisait que le CHSCT pouvait être présidé par le représentant de l'employeur. Bien que non repris par l'article L. 4614-1, cette représentation reste possible dès lors qu'il a les pouvoirs nécessaires pour présider efficacement l'institution. Lorsqu'une délégation de pouvoirs

est consentie à un préposé en vue de la présidence du CHSCT, elle ne peut dépasser les limites qu'elle définit (*Cass. crim.*, 12 avr. 2005, n° 04-83.101P).

◆ Pouvoirs

Excepté l'initiative des convocations (*voir* n° 44), le président n'est pas doté de pouvoirs particuliers. Il ne peut ni représenter le comité sans un mandat exprès ni prendre de décision contre l'avis de la majorité des membres présents (*C. trav.*, art. L. 4614-2).

◆ Vote

En cas de partage égal des voix, le président ne dispose pas d'une voix prépondérante. Sa participation au vote dépend de la nature de la délibération. En effet, il peut y participer lorsqu'il s'agit d'une décision sur les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT. En revanche, il s'abstient si le comité est consulté en tant que délégation du personnel, par exemple sur la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

38 SECRÉTAIRE

◆ Désignation

Le CHSCT désigne le secrétaire obligatoirement parmi les représentants du personnel au sein de ce comité (*C. trav.*, art. R. 4614-1).

La loi ne précise pas son mode de désignation. Il s'agit en fait d'une élection : le comité élit obligatoirement un secrétaire parmi ses membres, lors de sa première réunion (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993). Un salarié qui n'a pas été élu par le collège désignatif ne peut être désigné comme secrétaire du comité. Un accord ne peut déroger à cette règle (*Cass. soc.*, 16 janv. 2008, n° 06-15.679P).

Le secrétaire est désigné à la majorité des suffrages exprimés des membres composant le comité. La participation du président au vote ne fait aucun doute. En cas de partage des voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

Le tribunal d'instance, compétent en matière d'élections professionnelles, n'a pas à se faire juge des contestations portant sur l'élection du secrétaire du CHSCT (*Cass. soc.*, 25 juin 1987, n° 86-60.449). C'est le tribunal de grande instance qui statue sur cette question.

En l'absence du secrétaire, il appartient aux membres du CHSCT de déterminer les modalités de son remplacement à la majorité des membres présents (*Lettre min.* n° 732 DH/8D, 4 mai 1986, BO/SNS n° 86/24).

◆ Attributions

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire (*C. trav.*, art. L. 4614-8). Commet un délit d'entrave en portant atteinte

au fonctionnement régulier du CHSCT, l'employeur qui modifie unilatéralement l'ordre du jour d'une réunion (*Cass. crim.*, 4 janv. 1990, n° 88-83.311P). Le secrétaire rédige les procès-verbaux des réunions (voir n° 54).

REMARQUE

Le temps passé à la rédaction des procès-verbaux est imputé, sauf convention plus favorable, sur le crédit d'heures (*Lettre DRT* n° 456, 25 janv. 1984).

« Les moyens matériels indispensables [au CHSCT] doivent être mis à sa disposition par la seule personne en mesure de les fournir, c'est-à-dire le chef d'établissement également président du comité. Pour ce qui concerne, en particulier le secrétariat, le chef d'établissement devra faire en sorte que les procès-verbaux des réunions, les convocations et tous les documents dont la confection est prévue par la réglementation soient établis sous une forme adaptée, c'est-à-dire dactylographiés, reproduits et transmis aux membres du comité par ses soins, sous peine, à défaut, de s'exposer aux sanctions prévues à l'article L. 4742-1 du Code du travail (délict d'entrave) » (*Rép. min.* n° 56513, *JO Ass. nat.*, 19 nov. 1984).

39 TRÉSORIER ET AUTRE

La loi n'a prévu aucun autre organe pour le CHSCT. Notamment dans la mesure où le CHSCT ne dispose pas de budget, il ne lui est pas nécessaire d'avoir un trésorier.

Cependant, rien ne lui interdit de créer d'autres organes et d'y désigner les personnes de son choix. Il peut le faire notamment en adoptant un règlement intérieur.

MOYENS MATÉRIELS MIS À DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR

40 RÉUNIONS

Le CHSCT ne disposant pas de budget de fonctionnement, le Code du travail impose à l'employeur de lui allouer les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (*C. trav.*, art. L. 4614-9).

Ces moyens comprennent, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

41 ENQUÊTES ET INSPECTIONS

Le CHSCT reçoit également les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections (*C. trav.*, art. L. 4614-9).

Il s'agit aussi bien des enquêtes et inspections trimestrielles que celles effectuées par le comité ou l'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 (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

42 DÉPLACEMENT

◆ Frais de déplacement

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des membres du CHSCT, notamment :

→ lorsqu'ils leur sont imposés pour assister aux réunions obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur, ou à la demande d'au moins deux membres du CHSCT (*Cass. soc.*, 5 oct. 1999, n° 97-41.590P ; *Cass. soc.*, 22 mai 2002, n° 99-43.990P : concernant le comité d'entreprise) ;

→ si le membre du CHSCT agit pour constater un danger grave et imminent, ou s'il justifie d'une mission individuelle confiée dans le cadre de l'article R. 4612-1 du Code du travail (*Cass. soc.*, 21 juill. 1993, n° 91-42.384).

Il s'agit, selon les cas, d'une mise à disposition des moyens de déplacement ou de remboursement des frais engagés (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993). De tels frais (kilométriques, repas et hôtel) occasionnés par les réunions sont à la charge de l'employeur, dès lors que les membres du CHSCT n'ont pas d'autre choix que de partir la veille pour y assister (*Cass. soc.*, 5 oct. 1999, n° 97-41.590P).

Le refus par l'employeur de prendre en charge ces frais est constitutif du délict d'entrave. Tel est le cas, lorsque l'employeur, malgré les mises en garde de l'inspection du travail, refuse la prise en charge des frais supportés par les membres de ces instances se rendant aux réunions organisées au siège social à l'initiative de celui-ci, alors que du fait de l'éloignement entre le siège social et le lieu de travail, ce refus a pour effet de restreindre les déplacements des intéressés, et donc leur participation aux réunions (*Cass. crim.*, 22 nov. 2005, n° 04-87.451P).

◆ Rémunération des temps de trajet

En l'absence de jurisprudence sur la rémunération du temps passé à se rendre aux réunions pour les membres du CHSCT, on peut se référer à celle concernant le comité d'entreprise.

Ainsi, le temps de trajet :

→ est rémunéré si la réunion a lieu pendant le temps de travail (*Cass. soc.*, 20 févr. 2002, n° 99-44.760) ;

→ si la réunion se tient hors temps de travail, n'est rémunéré que s'il dépasse le temps normal de déplacement domicile-travail (*Cass. soc.*, 18 mai 2011, n° 09-70.878).

43 LOCAL

Le CHSCT n'a pas obligatoirement de local propre, il dispose simplement « d'un local approprié » pour les réunions (*C. trav.*, art. R. 4614-4).

RÉUNIONS

Convocation

44 PAR L'EMPLOYEUR

C'est l'employeur qui a l'initiative des convocations (*C. trav.*, art. L. 4614-7).

Le pouvoir de l'employeur de convoquer inclut nécessairement celui de fixer la date de la réunion, sauf accord entre la majorité des élus du comité et l'employeur, et sauf abus de ce dernier dans l'exercice de sa prérogative (*Cass. soc.*, 15 janv. 2013, n° 11-28.324P). Cette décision concernant le comité d'entreprise est transposable au CHSCT.

REMARQUE

L'absence de convocation d'un membre du CHSCT à une réunion n'est pas un manquement suffisamment grave pour justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur (*Cass. crim.*, 20 oct. 2010, n° 08-19.748P).

L'employeur qui s'abstient de son obligation de convocation commet le délit d'entrave. Peu importe qu'il n'ait pas eu l'intention de nuire, il suffit que les agissements qui lui sont reprochés aient été volontaires (*Cass. crim.*, 27 sept. 1995, n° 92-81.941). Ainsi, commet le délit d'entrave :

→ le P-DG qui ne réunit pas une seule fois le CHSCT au cours de l'année, invoque une délégation de pouvoirs au responsable de la production signée 20 jours après les procès-verbaux dressés par l'inspecteur du travail sans que le délégataire ne dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires (*Cass. crim.*, 14 déc. 1999, n° 99-80.509) ;
→ l'employeur qui, contestant la désignation de la délégation du personnel, ne réunit pas le CHSCT pendant plusieurs mois dans l'attente de la décision du tribunal d'instance (*Cass. crim.*, 25 févr. 2003, n° 02-82.293P).

45 MODALITÉS

La convocation ne peut être ni collective ni orale. Même si la réunion ordinaire se tient à jour fixe, même si sa date a été annoncée lors de la séance précédente, l'employeur ne peut se dispenser d'envoyer une convocation écrite et personnelle (*Cass. crim.*, 27 sept. 1988, n° 87-91.324P). C'est une formalité substantielle dont l'absence constitue un délit d'entrave.

Par ailleurs, elle est remise aux personnes convoquées dans un délai de 15 jours au moins avant la date de la réunion (*C. trav.*, art. R. 4614-3). Seule

l'urgence peut dispenser le président de ce délai. En cas de litige, cette urgence est appréciée par le juge.

46 QUI CONVOQUER ?

Sont convoqués :

→ **obligatoirement** tous les membres de la délégation du personnel même malades ou absents. S'il y a des suppléants, ou des représentants syndicaux, ils doivent l'être aussi. Sont également convoqués le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité (*C. trav.*, art. R. 4614-2).

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont également prévenus de façon à assister aux réunions (*C. trav.*, art. L. 4614-11 ; *C. trav.*, art. L. 4132-3).

Il n'est pas nécessaire de leur envoyer une convocation dans les règles, du moment qu'ils sont avertis. Mais c'est une façon simple et pratique de prouver qu'ils ont été prévenus ;

→ **éventuellement** toutes les personnes que le CHSCT a demandé à consulter. Du moment que la décision de recours à ces personnes qualifiées est prise régulièrement, ne pas les convoquer constitue un délit d'entrave (*Cass. crim.*, 23 avr. 1981, n° 80-92.095P).

En revanche, l'employeur ne peut, de son propre chef, convoquer des personnes dont le CHSCT n'a pas souhaité la présence. La convocation constituerait ipso facto la preuve d'un délit d'entrave.

47 DIFFÉRENTS TYPES DE RÉUNIONS

L'employeur doit convoquer le CHSCT dans différentes situations.

◆ Réunions périodiques

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre (*C. trav.*, art. L. 4614-7). Il s'agit d'un minimum qui doit être respecté sous peine de commettre un délit d'entrave (*Cass. crim.*, 8 janv. 1991, n° 89-81.344). La loi ajoute : « plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers ». Une réunion trimestrielle peut s'avérer notoirement insuffisante dans certaines entreprises : activités dangereuses, mais aussi surcharge de travail, modification du processus de production, embauches nombreuses, etc. L'employeur qui ne tient pas compte de ces facteurs pour accroître la fréquence des réunions ordinaires, et qui par conséquent met le CHSCT dans l'incapacité d'accomplir correctement ses missions, commet un délit d'entrave.

◆ A la demande de deux membres

Le CHSCT se réunit à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel (*C. trav.*, art. L. 4614-10). L'employeur n'est pas juge de l'opportunité de la requête dès lors qu'elle est

motivée. En l'absence d'obstacles insurmontables, il est tenu d'organiser la réunion (*Cass. crim.*, 14 sept. 1988, n° 87-91.416 ; *Cass. crim.*, 4 janv. 1990, n° 88-83.311P).

L'employeur ne peut, par exemple, refuser de réunir le comité au motif que les aménagements qui font l'objet de la demande de réunion ont été réalisés pour répondre aux attentes du personnel concerné (*TA Versailles*, 2 juin 1994, *RJS* 10/94, n° 1141).

◆ A la suite d'un accident

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (*C. trav.*, art. L. 4614-10). Pour qu'il y ait obligation de réunion, il n'est pas nécessaire que l'accident ait entraîné des conséquences graves, il suffit que de telles conséquences aient pu en résulter, même si elles ont été évitées. Si elles n'ont pas de suites à déplorer, elles révèlent des situations génératrices de danger. L'appréciation de la gravité ne porte pas sur les effets de l'accident mais sur ses causes.

L'employeur, sauf en cas d'extrême urgence, ne peut prendre seul les initiatives qui s'imposent. Il le fait en accord avec le CHSCT. Ses initiatives « ne peuvent faire échec à la compétence et aux attributions propres du CHSCT » (*Cass. crim.*, 22 févr. 1979, n° 77-90.179P).

◆ En cas d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement

Le CHSCT est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (*C. trav.*, art. L. 4614-10).

◆ Cas particulier

Le CHSCT élargi est réuni dans un établissement à haut risque industriel, au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque s'est produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement (*C. trav.*, art. L. 4523-13).

➔ Pour plus de détails, voir *Zoom* p. 71.

48 ORDRE DU JOUR

◆ Elaboration

L'ordre du jour est établi par le président du CHSCT et son secrétaire (*C. trav.*, art. L. 4614-8). Aucun des deux ne peut refuser d'y inscrire des points qui relèvent des attributions du CHSCT, sous peine de commettre un délit d'entrave (*Cass. crim.*, 22 févr. 1979, n° 77-90.179P).

Le président ne peut modifier l'ordre du jour unilatéralement sans commettre un tel délit (*Cass. crim.*, 4 janv. 1990, n° 88-83.311P). En cas de désaccord entre le secrétaire et le président, l'administration préconise de recourir au vote majoritaire des membres présents (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

◆ Envoi

La responsabilité de l'envoi aux membres du comité, à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des Carsat incombe au seul président (*C. trav.*, art. R. 4614-3). Les membres du comité incluent les éventuels suppléants et les représentants syndicaux.

L'ordre du jour est également envoyé au médecin du travail et au responsable du service de sécurité et des conditions de travail, bien que non membres du CHSCT. C'est leur participation aux réunions, même avec voix consultative, qui semble impliquer leur qualité de destinataires de l'ordre du jour (*C. trav.*, art. R. 4614-2). Pénalement, il ne semble pas que l'omission de cet envoi par l'employeur constitue le délit d'entrave, le texte ne les mentionne pas.

L'ordre du jour est envoyé, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion » (*C. trav.*, art. R. 4614-3). Lorsqu'une réunion du comité comporte l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour (*C. trav.*, art. R. 4614-3).

REMARQUE

L'employeur qui ne respecte pas le délai de 15 jours commet le délit d'entrave, peu important que l'objet de l'ordre du jour entre ou non dans les prévisions de l'article L. 4612-1 du Code du travail (*Cass. crim.*, 11 juin 1992, n° 91-84.309).

Participants

49 MEMBRES DU CHSCT

Seuls les membres du CHSCT au sens strict, c'est-à-dire le président et les représentants du personnel titulaires, votent. Les suppléants éventuels, qui assistent aux réunions, ont une voix délibérative lorsqu'ils remplacent le titulaire.

Le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ont une voix consultative (*C. trav.*, art. R. 4614-2). Il en est de même de l'inspecteur du travail et de l'agent des services de prévention de la Carsat.

Les représentants syndicaux conventionnels ne peuvent avoir une voix délibérative, même si l'accord les instituant en dispose autrement. En revanche, les représentants du personnel supplémentaires institués par voie conventionnelle votent puisqu'ils sont assimilés aux représentants légaux.

50 PERSONNES QUALIFIÉES

Le CHSCT peut consulter des personnes qualifiées de l'établissement (*C. trav.*, art. L. 4612-8-1 ; voir n° 11). « C'est au comité lui-même et non à son seul président qu'il appartient, le cas échéant, de faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne paraissant qualifiée » (*Cass. crim.*, 22 févr. 1979, n° 77-90.179P). La décision de consulter une **personne qualifiée de l'établissement** est prise à la majorité des présents (*Cass.*

soc., 23 avr. 1981, n° 80-92.095P ; *Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

En l'absence de précision légale, il semble possible au comité d'inviter des **personnes étrangères à l'établissement**, à condition d'obtenir l'autorisation de l'employeur.

En outre, le comité peut demander à entendre le chef d'un **établissement voisin** dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations (*C. trav.*, art. L. 4612-6).

Déroutement des réunions

51 LIEU ET HEURES

Sauf cas d'urgence, les réunions du CHSCT ont obligatoirement lieu pendant les heures de travail et dans l'établissement, dans un local approprié (*C. trav.*, art. R. 4614-4).

Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail, mais ne s'impute pas sur le crédit d'heures des représentants du personnel (*C. trav.*, art. L. 4614-6). De même, les heures de réunion du salarié à temps partiel en dehors de son temps de travail normal en raison des nécessités de son mandat de représentant du personnel au CHSCT sont rémunérées comme du temps de travail effectif (*Cass. soc.*, 21 sept. 2011, n° 10-13.681).

➔ Concernant les frais de déplacements du CHSCT lorsqu'une réunion est organisée dans un local éloigné du lieu de travail, voir n° 42.

A NOTER

Le recours à la visioconférence lors de réunions est valable concernant le comité central d'entreprise, et devrait également être possible concernant les autres institutions représentatives du personnel, telles que le CHSCT (*Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n° 10-20.918P).

52 DISCUSSIONS

Aucune condition de quorum n'est exigée par les textes. Du moment que tous les destinataires ont été régulièrement convoqués, la réunion du CHSCT est valable quel que soit le nombre de présents. Toutes les questions figurant à l'ordre du jour sont mises en discussion. Il n'est pas possible de soulever des questions non inscrites à moins de « questions diverses » mentionnées à cet ordre du jour (*Cass. soc.*, 22 janv. 2008, n° 06-18.979P). Toutes les personnes présentes participent à la discussion, qu'elles aient voix délibérative ou consultative.

Le mode d'organisation des réunions ne doit pas être une entrave au fonctionnement du CHSCT. Tel n'est pas le cas lors de l'accumulation des réunions des divers représentants du personnel dans un court laps de temps, chacune ayant de l'importance et des horaires débordant les prévisions (*Cass. crim.*, 3 févr. 1998, n° 97-81.651).

La plus grande liberté doit régner dans les débats. Il y a entrave si l'employeur se contente d'exposer ses décisions sans les soumettre à délibération.

53 RÉOLUTIONS ET DÉCISIONS

Les résolutions sont les vœux, les avis, les propositions du CHSCT. Elles n'ont pas valeur exécutoire. Au contraire, les décisions sont suivies d'effet : décision d'intenter une action en justice, de faire appel à un expert, de désigner telle personne pour les missions individuelles, etc. Décisions et résolutions sont prises à la majorité des membres présents (*C. trav.*, art. L. 4614-2).

L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres (*Cass. soc.*, 10 janv. 2012, n° 10-23.206P). Seuls le président et les représentants du personnel titulaires votent.

Cependant, le président est, dans certains cas, exclu du vote (voir n° 37).

Procès-verbal

54 ÉTABLISSEMENT

L'établissement d'un procès-verbal des réunions est obligatoire (*C. trav.*, art. R. 4614-4).

La loi ne précise pas qui doit l'établir. De son côté, la circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 semble attribuer cette compétence de façon exclusive au secrétaire : « [...] Il rédige également les procès-verbaux des réunions ». Cette attribution exclusive nous paraît relever du parallélisme entre CHSCT et comité d'entreprise.

Néanmoins, la participation de l'employeur à la rédaction du procès-verbal, même contre la volonté du secrétaire, ne nous semble pas constituer un délit d'entrave, faute de texte permettant de caractériser l'infraction. Il en serait autrement si le président refusait de faire figurer certains éléments de la discussion au procès-verbal (questions posées, engagements de l'employeur, etc.). Car la finalité de ce document est de rendre compte des réunions sans omission significative, ni altération.

Le temps consacré à la rédaction des procès-verbaux s'impute, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sur le crédit d'heures du membre du CHSCT (*Lettre bureau CTI* n° 456, 25 janv. 1984, *BO Trav.* n° 84/1-2).

55 ADOPTION ET CONSERVATION

La loi ne prévoit pas l'adoption du procès-verbal par le CHSCT. Pour autant, rien ne lui interdit de prévoir cette adoption et ses modalités, notamment dans le cadre d'un règlement intérieur. C'est une bonne façon de prévenir les litiges relatifs à sa rédaction.

Les procès-verbaux des réunions 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 (*C. trav.*, art. R. 4614-4).

56 COMMUNICATION

Le procès-verbal est communiqué aux membres du CHSCT. Mais aucun texte n'édicte de délai pour cette communication. Toutefois, « un retard abusif et injustifié s'analyserait éventuellement en une entrave au fonctionnement du comité [...] » (*TGI Grenoble, 24 juin 1986, Heckmann, Dr. ouvrier 1987, p. 31*).

Le procès-verbal de la réunion du CHSCT consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel de prévention est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux (*C. trav., art. L. 4612-17*).

57 AFFICHAGE

Aucun texte ne prévoit l'affichage du procès-verbal des réunions du CHSCT. Le Code du travail ne prévoit pas non plus expressément de panneau réservé au CHSCT.

L'affichage n'est cependant pas impossible. Le CHSCT a un pouvoir d'initiative, de proposition, d'enquête et de contrôle. Il est normal que les travailleurs, qu'il représente, soient informés de ses propositions et du résultat des enquêtes.

Par ailleurs, le comité doit recevoir les « moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions » (*C. trav., art. L. 4614-9*). Selon l'administration, ils comprennent les moyens de diffusion des procès-verbaux, par exemple des panneaux d'affichage ou tout autre moyen adéquat (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

Seules les informations à caractère confidentiel ne doivent pas apparaître à l'affichage. ■

3

Missions

Champ d'intervention

Information

Consultations

Analyses et initiatives

Surveillance et interventions

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail.

Il est compétent à l'égard de l'ensemble des travailleurs intervenant dans l'établissement, quel que soit leur statut.

Il reçoit de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions et peut également rechercher lui-même les renseignements utiles.

A la différence du comité d'entreprise, le CHSCT n'est pas seulement un organe de consultation et de proposition. Il dispose d'un pouvoir de surveillance et de possibilités d'intervention, avec un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (recours à un expert, droit d'alerte, etc.).

tale, donc aux risques psychosociaux. Selon le ministère du Travail, cette notion recouvre « les risques professionnels, d'origine et de nature variés, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises » (*Plan d'urgence pour la lutte contre les risques psychosociaux*, 9 oct. 2009). Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

Dans le cadre de sa mission de protection de la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (*C. trav.*, art. L. 4612-1), le CHSCT a vocation à :

- détecter et évaluer les éventuels risques psychosociaux et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques le cas échéant ;
- promouvoir leur prévention ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à certains risques (sur le bruit, le travail sur écran, l'interdiction du harcèlement moral, etc.).

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et celui du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail soulignent le rôle du CHSCT en la matière.

Le premier de ces textes propose une liste d'indicateurs potentiels de stress qui peut s'avérer utile au CHSCT.

Le comité est également consulté préalablement à toute décision de l'employeur susceptible d'engendrer ce type de risques, notamment un projet de réorganisation (*voir n° 84*) ou d'évaluation du personnel (*voir n° 83*).

REMARQUE

Le CHSCT est recevable à demander la suspension ou l'annulation d'un projet de réorganisation faisant courir des **risques psychosociaux** aux salariés de l'établissement dont il relève (*CA Paris, Pôle 6, 2^e ch., 13 déc. 2012, n° 12/00303, LSQ n° 16257, 7 janv. 2012*).

De même, le CHSCT a la possibilité de recourir à un expert en cas de risque grave, ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 4614-12, *voir n° 83 et s.*), afin d'obtenir l'information la plus complète possible.

- ➡ Concernant spécifiquement la question de la prévention du harcèlement, *voir n° 98*.

CHAMP D'INTERVENTION

Domaines d'action

58 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (*C. trav.*, art. L. 4612-1), y compris les salariés temporaires.

La préservation de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention des dangers sont assurées par une réglementation détaillée. L'une des missions du CHSCT est de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (*C. trav.*, art. L. 4612-1), tout en s'attachant à améliorer les règles en vigueur dans l'entreprise.

Il lui incombe de faire respecter le droit positif et d'obtenir, à partir d'analyses concrètes et précises, l'établissement et le respect des normes adaptées aux caractéristiques de l'entreprise, dans des domaines ou à des degrés non prévus par la loi.

59 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Depuis la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (*L. n° 2002-73, JO 18 janv.*), le champ de compétence du CHSCT ne se limite plus à la santé physique des salariés, mais s'étend à la santé men-

60 CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT traite de la santé et de la sécurité en amont de la seule prévention des maladies ou des accidents. Il prend en compte toutes les composantes de la santé des travailleurs et du danger dans l'établissement.

LES PRINCIPAUX TEXTES

- **Code du travail**, articles L. 4612-1 et s., R. 4612-1 et s.
- **Circ. DRT** n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C.
- **Circ. DGT** n° 2012-14, 12 nov. 2012, NOR : ETST12372228C.

La plus importante est constituée par les conditions de travail, dont l'organisation peut générer plus ou moins d'usure, de souffrances, fatigue et inattention, terrains pathogènes. Le CHSCT contribue à leur amélioration (*C. trav., art. L. 4612-1*) et pas seulement au respect de la réglementation. Cette dimension inclut l'organisation même du travail : horaires, cadences, conditions climatiques, gestuelle, pénibilité musculaire et/ou nerveuse de la tâche, etc. Le comité est ainsi associé à la recherche de solutions concernant (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*) :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité, 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 leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Seuls les aspects techniques occupent le CHSCT en ce qui concerne les deux derniers points, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

61 ETABLISSEMENTS À HAUT RISQUE INDUSTRIEL

Dans les établissements comprenant au moins une installation classée « Seveso seuil haut » ou une installation de stockage souterrain de produits dangereux, le rôle du CHSCT est renforcé (*voir Zoom, page 71*).

Salariés concernés

62 TOUTE PERSONNE PRÉSENTE DANS L'ÉTABLISSEMENT

Le CHSCT est 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 (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*) : travailleurs de l'établissement et ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (*C. trav., art. L. 4612-1*). Ceci inclut :

- les salariés de l'entreprise, y compris les apprentis et les jeunes en contrat d'apprentissage ;
- les salariés des autres entreprises : salariés temporaires, salariés présents au titre d'un prêt de main-d'œuvre, salariés d'une entreprise extérieure intervenante (*C. trav., art. R. 4511-1 et s.*) ;
- les stagiaires présents dans l'établissement (*C. trav., art. L. 6343-1*).

63 CATÉGORIES PARTICULIÈRES

Parallèlement à son action générale, le CHSCT mène des actions particulières en direction de certains salariés :

- les **femmes** : il contribue à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment en vue de faciliter leur accès à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité (*C. trav., art. L. 4612-1*), que ces problèmes se posent ou non pendant la grossesse (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*). Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes (*C. trav., art. L. 4612-2*) ;
- les **personnes accidentées, invalides ou handicapées** : il 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 (*C. trav., art. L. 4612-11*).

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5 000 salariés assure, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés (*C. trav., art. L. 5213-5*). Le CHSCT est consulté sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant ce réentrainement et cette rééducation (*C. trav., art. R. 5213-24*).

INFORMATION

Information par l'employeur

64 OBLIGATION GÉNÉRALE D'INFORMATION

Le CHSCT se tient informé de l'état de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement.

Il reçoit de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions (*C. trav., art. L. 4614-9*). Il peut demander et obtenir toutes celles en rapport avec la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'établissement. Même en arguant de leur confidentialité (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*), l'employeur ne peut se soustraire à cette obligation, sous peine de commettre un délit d'entrave.

Il ne peut réduire l'information délivrée aux seuls documents fournis au titre de certaines obligations réglementaires (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*). En effet, même en l'absence d'obligation réglementaire, le CHSCT est informé chaque fois qu'un accident grave se produit (*C. trav., art. L. 4614-10*) afin de mener son enquête (*voir n° 110*).

L'information doit être large et réelle, le CHSCT

étant en droit d'avoir une vision globale des problèmes (*Cass. soc.*, 19 déc. 1990, n° 89-16.091P).

65 CONTRÔLES ET VÉRIFICATIONS

Les entreprises sont soumises à divers contrôles et vérifications de leurs installations et machines. Les organismes ou personnes chargés de ces contrôles établissent, à la suite de leur visite, des attestations et des rapports pouvant comporter des consignes qui sont à communiquer au CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4711-4).

Concernant ces documents, l'employeur est soumis à une double obligation :

- au cours de la réunion suivant leur réception, il les présente au CHSCT ;
- à tout moment, chaque membre du CHSCT peut en demander la transmission (*C. trav.*, art. R. 4614-5).

66 RISQUE CHIMIQUE

Le CHSCT reçoit des informations, sous des formes appropriées et périodiquement actualisées, sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail. Il a accès aux fiches de données de sécurité du fournisseur des agents chimiques des travailleurs de l'entreprise et reçoit des formations et des informations sur les précautions à prendre afin d'assurer la protection de ses membres et celle des autres travailleurs présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à sa connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle (*C. trav.*, art. R. 4412-38 ; voir n° 73).

67 ÉTABLISSEMENTS À HAUT RISQUE INDUSTRIEL

Sur l'information à fournir au CHSCT dans les entreprises à haut risque industriel, voir *Zoom page 71*.

68 INTERVENTION D'AGENTS PUBLICS

L'employeur informe le CHSCT des observations de l'inspecteur du travail, du médecin du travail et de l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention (*C. trav.*, art. R. 4614-5).

Lors de la visite de l'inspecteur du travail, il informe de sa présence les membres du CHSCT, qui peuvent lui présenter leurs observations (*C. trav.*, art. L. 4612-7).

69 OBSERVATIONS ET MISES EN DEMEURE

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques sont communiquées au CHSCT au cours de la réunion suivant son intervention (*C. trav.*, art. L. 4711-4 ; *C. trav.*, art. R. 4614-5).

70 RAPPORT DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, qu'il transmet au comité d'entreprise et au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité intéressé en fait la demande (*C. trav.*, art. D. 4624-45).

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises l'équipe pluridisciplinaire, établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés (*C. trav.*, art. D. 4624-37). Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement (voir n° 71 et n° 102 et s.) (*C. trav.*, art. D. 4624-39).

71 BILAN ANNUEL ET PROGRAMME DE PRÉVENTION

Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines relevant du CHSCT ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, fixant pour l'année à venir les mesures à prendre et, pour chacune d'elles, leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût (*C. trav.*, art. L. 4612-16).

Documents mis à disposition

72 CONSULTATION À L'INITIATIVE DU CHSCT

La réglementation n'impose pas à l'employeur de prendre l'initiative d'informer le CHSCT dans tous les cas. Pour un certain nombre de documents, c'est au comité de faire la démarche de les consulter, l'employeur ayant pour seule obligation de les tenir à sa disposition.

Ainsi, les membres du CHSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail (*C. trav.*, art. R. 4612-2-1).

73 ÉQUIPEMENTS INDIVIDUELS DE PROTECTION

L'employeur tient à la disposition des membres du CHSCT la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle et une documentation sur la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation de ces équipements concernant les travailleurs de l'établissement (*C. trav.*, art. R. 4323-105).

Une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés est également mise à disposition des membres du CHSCT (*C. trav.*, art. R. 4323-5).

74 CONTRÔLES

Sont tenus à la disposition des membres du CHSCT :

- le **registre de sécurité**, sur lequel figure le résultat des vérifications générales périodiques (*C. trav.*, art. L. 4711-4 ; *C. trav.*, art. L. 4711-5 ; *C. trav.*, art. R. 4323-5) ;
- le **carnet de maintenance** consignait les différentes opérations de maintenance de l'équipement de travail effectuées (*C. trav.*, art. R. 4323-19).

De nombreux règlements relatifs à la prévention des risques imposent la mise à disposition du CHSCT des résultats des contrôles et enquêtes, par exemple sur les conditions de recyclage de l'air (*C. trav.*, art. R. 4222-17).

75 AUTRES DOCUMENTS

Sont notamment tenus à la disposition des membres du CHSCT :

- le document établi par une **entreprise extérieure** mentionnant différentes informations obligatoires (date de son arrivée, durée prévisible de son intervention, etc.) (*C. trav.*, art. R. 4511-11) ;
- le registre spécial des **dangers graves et imminents**. Lorsqu'il constate une cause de danger grave et imminent, un membre du CHSCT en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit sur ce registre (*C. trav.*, art. L. 4131-2 ; *C. trav.*, art. L. 4132-2), sur lequel sont portées les mentions nécessaires à l'identification du risque : postes concernés, nom des travailleurs exposés, nature du danger et sa cause (*C. trav.*, art. D. 4132-1) ;
- le registre des **accidents bénins** remplaçant la déclaration des accidents n'ayant entraîné ni arrêt de travail, ni soins médicaux. L'employeur peut être autorisé par la Carsat à substituer à cette déclaration une inscription sur un registre ouvert à cet effet. Il en avise le CHSCT et tient ce registre à sa disposition (*CSS*, art. L. 441-4) ;
- les demandes, avis et propositions émanant des **groupes d'expression** et les suites qui leur sont réservées (*C. trav.*, art. L. 2281-11) ;
- le document unique d'**évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs (*C. trav.*, art. R. 4121-4). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail dans l'entreprise ou de l'établissement (*C. trav.*, art. R. 4121-1) ;
- les propositions et préconisations du médecin du travail constatant la présence d'un risque pour la santé des salariés et la réponse de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 4624-3).

REMARQUE

La loi relative à la sécurisation de l'emploi, définitivement adoptée le 14 mai 2013 par le Parlement,

prévoit la création d'une **base de données économiques et sociales** pour améliorer l'information des institutions représentatives du personnel. Mise à jour régulièrement, accessible en permanence, entre autres aux membres du CHSCT, cette base de données porte sur huit thèmes qui recouvrent les principaux aspects de la vie économique et sociale d'une entreprise, notamment les fonds propres et l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants, etc. Ces données concernent l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des perspectives pour les trois années à venir. Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2323-7-2).

Missions d'information

76 OBJET

Le CHSCT peut s'informer de sa propre initiative sur :

- des techniques d'analyse et de prévention, par la recherche de documentation et la consultation d'organismes extérieurs ;
- la situation concrète de l'établissement, par l'organisation de tournées d'inspections.

Il peut s'agir de toutes les missions, générales ou particulières, d'analyse, de proposition, de surveillance et de consultation, confiées au CHSCT. Qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre de ces actions, le comité peut les confier à un ou plusieurs de ses membres à titre individuel.

77 ORGANISATION

Le CHSCT définit les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui relèvent de sa compétence (*C. trav.*, art. R. 4612-1).

Les articles L. 4612-1 et suivants du Code du travail listent les missions, générales ou particulières, d'analyse, de proposition, de prévention, de surveillance et de consultation, confiées au comité.

S'il se prononce collégalement dans ses avis, propositions et analyses, il peut confier l'étude et le rapport préliminaire, ou l'inspection de l'établissement, à un seul ou certains de ses membres. Ce sont alors des missions individuelles qui ont pour principal objet de l'informer. Hormis les cas de danger grave et imminent conférant à un membre du CHSCT un droit d'alerte (*voir n° 112 et s.*), celui-ci ne peut intervenir que s'il est missionné par le comité (*Cass. soc.*, 19 janv. 2010, n° 08-45.092). Le CHSCT décide, à la majorité de ses membres présents, de l'organisation et du choix des membres chargés de ces missions (*C. trav.*, art. L. 4614-2). Excepté pour les enquêtes (*C. trav.*, art. R. 4612-2 ; *voir n° 110*), le comité n'est pas obligé d'adjoindre un représentant de l'employeur aux membres du CHSCT chargés d'une mission individuelle. En la matière, l'employeur ne peut imposer ses

choix, s'opposer aux décisions régulièrement adoptées par le comité et éviter l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

La mission confiée à un membre du CHSCT donne lieu à un rapport présenté au comité.

CONSULTATIONS

78 CONSULTATIONS GÉNÉRALES ET PONCTUELLES

Le CHSCT est saisi une fois par an au moins de l'ensemble des questions relevant de sa compétence (bilan et programme annuel de l'employeur). La loi prévoit également des consultations ponctuelles. Si des relations de partenariat se sont nouées avec l'employeur, ces consultations vont de soi. Dans le cas contraire, l'employeur ne peut s'y soustraire, sous peine de commettre un délit d'entrave.

Domaines de consultation

79 PRÉALABLE À TOUTE DÉCISION DE L'EMPLOYEUR

Dans les domaines où l'avis du CHSCT est requis, l'employeur organise sa consultation en temps utile, dans tous les cas avant de prendre sa décision (Cass. crim., 28 nov. 1989, n° 89-82.015P ; Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). A défaut, il se rend coupable du délit d'entrave.

Même lorsqu'il confie à un représentant le soin de présider le CHSCT, l'employeur est tenu, avant de prendre une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, de s'assurer de la consultation du comité, sous peine de commettre le délit d'entrave (Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109P ; Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-85.158). La consultation doit être réelle : il doit y avoir discussion et réponse motivée de la part de l'employeur (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993).

La décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, sans que cela implique nécessairement des mesures précises et concrètes, dès lors que l'objet du projet est suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-12.314P).

REMARQUE

En l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, le projet qui excède les prérogatives de chacun des CHSCT impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640P).

80 RÈGLEMENT INTÉRIEUR

◆ Principe

Le CHSCT est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur (C. trav., art. L. 4612-12).

En plus de l'avis du comité d'entreprise, l'entrée en vigueur du règlement intérieur est subordonnée à celui du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence. L'employeur n'est pas lié par cet avis, il peut passer outre. Il est simplement tenu de saisir le CHSCT et de transmettre son avis à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1321-4). A défaut, le règlement intérieur ne produit pas d'effet (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687P).

Il en est ainsi également :

- en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-4) ;
- pour les notes de service et tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans le domaine de la santé et de la sécurité (C. trav., art. L. 1321-5).

◆ Articulation des consultations du CHSCT et des autres représentants du personnels

Comment articuler, en pratique, la consultation des différents représentants du personnel sur le règlement intérieur ? Il convient, selon l'administration, de consulter en premier le CHSCT, qui dispose d'une compétence particulière, puis le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, qui ont une compétence plus générale en la matière.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel sont consultés :

- simultanément sur les mesures relatives à la santé et à la sécurité et sur l'ensemble du règlement intérieur, s'il n'existe pas de comité d'entreprise ;
- uniquement sur les mesures relatives à la santé et à la sécurité, s'il existe un comité d'entreprise, celui-ci étant ensuite saisi de l'ensemble du projet (Circ. DRT n° 5-83, 15 mars 1983).

◆ Consignes de sécurité

Toute consigne de sécurité émanant de la direction de l'établissement est assimilable au règlement intérieur si elle concerne une catégorie de salariés, et non un individu, et vise une certaine durée. Or ces consignes ne sont valides que si l'employeur a consulté le CHSCT. En cas d'accident, sa responsabilité peut être engagée pour défaut de prescriptions relatives à la sécurité.

Indépendamment du défaut de réglementation applicable dans l'entreprise, l'employeur qui ne consulte pas le CHSCT à propos des consignes de santé et de sécurité commet un délit d'entrave. Seule l'urgence absolue peut l'en dispenser.

Cette consultation lui incombe même si certaines des consignes intéressent des entreprises extérieures et y compris s'il s'agit de la réitération de consignes anciennes. Elle intervient préalablement à leur diffusion (Cass. crim., 22 févr. 1979, n° 77-90.179P).

81 DOCUMENTS SE RATTACHANT À LA MISSION DU CHSCT

D'autres documents, qui n'ont pas la nature de règlement intérieur, sont soumis à l'avis du CHSCT :
 - les consignes de santé et de sécurité ne présentant pas un caractère de généralité ou de permanence : mesures prises pour faire face à une situation provisoire dans un service ou concernant des personnes en raison de leur situation individuelle ;
 - les documents n'ayant pas le caractère de consigne ou de directive, mais qui se rattachent à la mission du CHSCT (exemple : réclamation de l'employeur auprès du Direccte contre la mise en demeure de l'inspecteur du travail : *C. trav.*, art. L. 4721-4 ; *C. trav.*, art. L. 4723-1). L'employeur doit, semble-t-il, consulter le CHSCT avant leur rédaction, l'article L. 4612-12 du Code du travail étant très général : il ne vise pas uniquement les décisions de l'employeur et le seul exercice de son pouvoir réglementaire ; la consultation est obligatoire pour tous les documents traitant de la santé et de la sécurité à un titre ou à un autre.

82 AMÉNAGEMENT DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Le CHSCT émet un avis sur :

- les mesures à prendre pour l'entretien et le nettoyage régulier des locaux de travail et leurs annexes (*C. trav.*, art. R. 4224-18) ;
- la liste des postes de travail nécessitant la mise en place de distribution gratuite de boissons non alcoolisées (*C. trav.*, art. R. 4225-3) ;
- les conditions de recyclage de l'air provenant d'un local à pollution spécifique et la consigne d'utilisation des dispositions prises pour la ventilation des locaux (*C. trav.*, art. R. 4222-17 ; *C. trav.*, art. R. 4222-21) ;
- les mesures à prendre pour réduire l'exposition des salariés au bruit lorsqu'un risque pour leur santé existe (*C. trav.*, art. R. 4434-6 ; *C. trav.*, art. R. 4432-3 ; *C. trav.*, art. R. 4433-6) ;
- les dispositions nécessaires pour assurer la protection des salariés contre le froid et les intempéries (*C. trav.*, art. R. 4223-15).

Diverses règles de santé et de sécurité sont à respecter pour l'aménagement des locaux. Si elles ne peuvent être appliquées, l'employeur peut formuler une demande de dérogation auprès de l'inspecteur du travail, accompagnée notamment de l'avis du CHSCT (vestiaires, lavabos et douches : *C. trav.*, art. R. 4228-16 ; *C. trav.*, art. R. 4228-18).

83 MODIFICATION IMPORTANTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Principe

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il en est ainsi, 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 (*C. trav.*, art. L. 4612-8).

◆ Conditions de la consultation

Il faut que le **projet** :

- soit **important** : il doit introduire un changement définitif et avoir une incidence sur les conditions de vie des salariés : l'éclairage, pas la peinture ; la température du lieu de travail, pas les radiateurs ; la sécurité des trajets et des issues, pas le déménagement d'un bureau. Sont visés aussi bien les locaux annexes, tels que les cantines, vestiaires, sanitaires, que les lieux de travail proprement dits. La transformation des postes de travail est concernée au premier chef : nouveaux modèles de machines, automatisation, matériaux non encore utilisés et exigeant de nouvelles compétences et précautions, réorganisation des services ou des équipes, redéfinition des tâches, etc. ;
- et qu'il ait des **répercussions sur les conditions de travail**, ce qui n'est pas le cas lorsque la décision patronale se borne à définir les principes de la nouvelle organisation d'une direction de l'entreprise (*CE*, 17 mars 1997, n° 125.349). A l'inverse, nécessite la consultation du CHSCT :

- la décision de construire un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise (*Cass. crim.*, 15 mars 1994, n° 93-82.109P),
- la conclusion avec de jeunes salariés, précédemment sous contrat d'adaptation (remplacé par le contrat de professionnalisation), de CDI prévoyant une alternance entre des périodes de travail posté et à la journée (*Cass. crim.*, 12 avr. 2005, n° 04-83.101P),
- le projet d'**évaluation du personnel** au moyen d'entretiens individuels qui peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, dès lors que les modalités et enjeux de ce dispositif sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (*Cass. soc.*, 28 nov. 2007, n° 06-21.964P ; voir également *CA Toulouse*, 4^e ch. soc., 21 sept. 2011, n° 11/00604). L'introduction dans l'entreprise d'un nouveau système d'évaluation des salariés est une décision importante qui modifie les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail, justifiant l'obligation de consultation préalable du CHSCT (*CA Rouen*, 19 oct. 2010, n° 09/05096, ch. de proximité, *Sté Fonderie de Normandie c/CHSCT de la Sté fonderie de Normandie*, *RJS* 3/11, n° 208). Il en est de même en cas de modification d'une procédure des entretiens individuels (*CA Paris*, Pôle 6, 1^{re} ch., n° 11/12996, *Jurisp. soc. Lamy*, 5 avr. 2012, n° 319). En l'espèce, malgré l'existence antérieure d'un système d'évaluation individuelle, les changements apportés au dispositif allaient « au delà d'une simple modification de la grille d'entretien ». Ils étaient de nature à changer en termes d'exigences et d'objectifs à accomplir, les conditions de travail des salariés concernés, ainsi que leur rémunération,
- le projet de **regroupement de sites**, concernant un nombre significatif de salariés et impactant leur mobilité ainsi que leurs attributions. La consultation préalable du CHSCT de chaque site concerné par le

Délit d'entrave

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation de ses membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (C. trav., art. L. 4742-1).

Si la plupart des exemples de délits d'entrave cités ci-dessous concernent l'employeur, ce qui s'explique par les nombreuses obligations qui pèsent sur lui en matière de CHSCT, le délit d'entrave peut être le fait de toute personne. Les juges recherchent si, dans l'exercice de ses fonctions de président du CHSCT, la personne poursuivie (l'employeur ou son représentant en cas de délégation de pouvoirs) a personnellement porté atteinte à son fonctionnement régulier (Cass. crim., 14 oct. 2003, n° 03-81.366P). Pour que le délit d'entrave au CHSCT soit constitué, il n'est pas nécessaire qu'il y ait volonté de transgresser la loi et de nuire à l'institution représentative. Il suffit que l'action ou l'omission soit commise volontairement (Cass. crim., 27 sept. 1995, n° 92-81.941 ; Cass. crim., 17 févr. 1998, n° 96-84.206).

Exemples d'agissements ou d'omissions constitutifs du délit d'entrave

→ Constitution d'un CHSCT

- obstacle à la constitution ou au renouvellement du CHSCT lorsque les conditions d'effectifs sont réunies,
- convocation de membres du CE ou de délégués du personnel suppléants en vue de la désignation des membres du CHSCT,
- constitution de deux collèges pour la désignation des membres du CHSCT,
- non-réunion du collège désignatif,
- non-affichage de la liste des membres du CHSCT sur les lieux de travail.

→ Fonctionnement du CHSCT

- décision de l'employeur contre l'avis de la majorité des présents au CHSCT,
- vote de l'employeur alors qu'il s'adresse au CHSCT en tant que délégation du personnel ou lorsque le CHSCT exerce ses pouvoirs de contrôle,
- refus de fournir des moyens au CHSCT,
- opposition à l'entrée de l'expert dans l'établissement en cas de risque grave,
- non-convocation du CHSCT dans le cas où sa consultation est obligatoire
- non-convocation des personnes habilitées à assister aux réunions ou convocation de personnes non souhaitées,
- refus d'inscrire à l'ordre du jour des questions relevant des attributions du CHSCT,
- non-envoi de l'ordre du jour aux destinataires légaux ou envoi tardif,
- absence de discussion sur les projets de l'employeur,
- refus de faire figurer au procès-verbal de la réunion certains éléments de la discussion,
- retard injustifié dans l'envoi du procès-verbal aux destinataires,
- rétention d'informations nécessaires à l'exercice de la mission du CHSCT,
- non-présentation au CHSCT de documents établis par des organes de contrôle technique ou d'agents publics,
- défaut de tenue du registre des mises en demeure ou du registre spécial pour les dangers graves et imminents à la disposition des membres du CHSCT,
- immixtion de l'employeur dans les missions du CHSCT,
- élaboration d'un règlement intérieur ou de notes de service équivalentes sans consultation du CHSCT,
- décision d'aménagements importants ou de mutations technologiques sans consultation du CHSCT,
- non-motivation du refus par l'employeur de propositions d'actions de prévention,
- non-présentation ou présentation incomplète du bilan ou du programme annuel,
- obstacle aux inspections et aux enquêtes,
- refus de réunir le CHSCT en cas de danger grave et imminent.

→ Membres du CHSCT

- réduction ou non-paiement du crédit d'heures,
- obstacle à la liberté de déplacement des représentants au CHSCT,
- refus injustifié d'accorder un congé de formation à la sécurité à un membre du CHSCT ou de le rémunérer,
- atteinte au statut protecteur des représentants au CHSCT.

regroupement est requise (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640P).

Les éléments à prendre en considération sont le nombre significatif de salariés concernés, mais aussi et surtout l'impact du projet sur les conditions de travail, en terme notamment de mobilité géographique et d'attributions nouvelles, peu important que la santé et la sécurité des salariés ne soient pas directement concernées (Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 03-10.633).

84 TRANSFERT D'ENTREPRISE, RÉORGANISATION, LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

◆ Principe

Le Code du travail ne prévoit pas expressément l'obligation pour l'employeur de consulter le CHSCT en cas de projet de transfert d'entreprise ou de restructuration ou de licenciement collectif pour motif économique. En effet, un licenciement économique ne relève pas, en soi, de la compétence matérielle du CHSCT (CA Metz, 3^e ch., 13 mai 2008, Synd. CGT Mittal Steel Gandrange c/Sté Arcelor Mittal Gandrange, Juris-Data n° 2008-361530 ; CA Paris, 13 févr. 2012, n° 11/08256 Teleperformance France : CHSCT incompétent pour apprécier la pertinence d'un projet de réorganisation susceptible de donner lieu à des licenciements, le plan de sauvegarde de l'emploi en découlant et le plan de reclassement s'y intégrant. Dans le même sens, TGI Chartres, ord. réf., 19 févr. 2010, n° 10/00059, Sté Philips France : incompétence du CHSCT sur le projet économique en cas de fermeture provisoire d'un établissement avec dispense de travail).

◆ Modification des conditions de santé des salariés

► Conditions

Cependant, l'article L. 4612-8 du Code du travail dispose que cette instance est consultée avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé 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 (voir n° 83).

C'est en application de ces dispositions que le tribunal de grande instance de Toulouse a retenu l'obligation de consulter le CHSCT. S'il est constant qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du Code du travail, le CHSCT n'a pas à être consulté dans les hypothèses de cessation d'activité emportant la mise en oeuvre d'un plan de départs volontaires ou de licenciements pour motif économique, il en va autrement si la cessation d'activité projetée est susceptible de modifier les conditions de santé des salariés concernés.

En particulier, il doit être fait droit à la demande

de suspension du projet de cessation d'activité de l'établissement et du projet de licenciements économiques y afférents. L'employeur doit consulter le CHSCT sur ce projet avant de recueillir l'avis du comité d'établissement dès lors qu'une expertise, confirmée par le médecin du travail et le spécialiste en prévention de l'entreprise, a mis en évidence l'existence de retentissements du projet sur la santé physique et psychique des salariés concernés (TGI Toulouse n° 11/00114, 3 févr. 2011, CE du service après vente Carrefour Sud-Ouest c/SAS Carrefour Hypermarché, RJS 5/11, n° 412).

Une condition est posée à cette consultation : le projet de licenciement doit être susceptible d'avoir un impact sur la santé psychique ou physique des salariés.

Certains auteurs considèrent que tout projet de licenciement collectif est anxiogène de sorte que la consultation du CHSCT serait obligatoire dans tous les cas. « Un licenciement collectif va avoir des effets sur les conditions de travail de tout ou partie des salariés dont le contrat de travail est maintenu, ceux-ci devant prendre en charge une fraction de l'activité de ceux dont les emplois sont supprimés avec, à la clé, une modification du contenu de leur activité, des cycles de production ou des méthodes de travail. Si le lien entre licenciement pour motif économique et impact sur les conditions de travail n'est pas juridiquement établi, il est en pratique quasi automatique » (Marc Patin, « Licenciement pour motif économique : information et consultation du CE et du CHSCT » : JCP S 2010, 1425 et JCP E 2010, 1971).

Modalités

Tous les CHSCT concernés doivent être consultés, aussi bien ceux de l'entreprise d'accueil que ceux de l'entreprise de départ en cas de fusion ou d'absorption. Dans le cas du transfert du personnel relevant d'un CHSCT vers un autre site dépendant d'un autre comité, le refus de l'employeur de réunir le premier comité, au motif que cette instance aurait disparu en raison de ce transfert, constitue un trouble manifestement illicite, auquel le juge des référés peut mettre fin (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 10-28.295).

En cas de réorganisation au sein d'une même entreprise dotée de plusieurs CHSCT, tous les CHSCT doivent également être consultés en l'absence d'un comité unique compétent pour l'ensemble des sites (Cass. soc., 30 juin 2012, n° 09-13.640).

En l'absence d'une telle consultation, la mise en oeuvre d'un projet peut être suspendue par les juges (Cass. soc., 12 juill. 2005 n° 03-10.633 ; TGI Toulouse, 3 févr. 2011, n° 11/00114).

A NOTER

La consultation du CHSCT doit précéder celle du comité d'entreprise (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678).

◆ Expertise en cas de licenciements collectifs

L'article L. 4614-12-1 du Code du travail permettant au CHSCT de recourir à un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 du Code du travail (voir n° 120) reconnaît implicitement la consultation du CHSCT sur le sujet, dès lors qu'il a des conséquences sur les conditions de travail.

85 PLAN D'ADAPTATION EN CAS DE MUTATION TECHNOLOGIQUE

Le CHSCT est consulté sur le plan d'adaptation qu'est tenu d'établir l'employeur lorsqu'il envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides (C. trav., art. L. 4612-10 ; C. trav., art. L. 2323-14).

L'importance des mutations envisagées s'apprécie à l'aune des modifications que le projet apporte dans l'organisation et la marche de l'entreprise et ses conséquences sur la situation du personnel (Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-80.911P ; Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-20.294). Les mesures envisagées ne doivent pas revêtir un caractère ponctuel ou individuel (Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092P).

REMARQUE

Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel ou, à défaut les salariés, sont consultés par l'employeur sur le projet d'introduction de nouvelles technologies, plus précisément sur leurs conséquences sur la sécurité et la santé des salariés (C. trav., art. L. 4612-9).

86 TRAVAUX DANGEREUX ET CONTRATS PRÉCAIRES

Pour certains travaux particulièrement dangereux, le recours aux salariés temporaires ou sous contrat à durée déterminée est interdit. Toutefois, l'employeur peut demander une dérogation au Direccte, accompagnée de l'avis du CHSCT (C. trav., art. L. 4154-1 ; C. trav., art. D. 4154-1 ; C. trav., art. D. 4154-3).

Les salariés temporaires ou sous CDD et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité 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 employés. La liste de ces postes est établie par l'employeur après avis du CHSCT et du médecin du travail (C. trav., art. L. 4154-2).

Le CHSCT est consulté sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée et les conditions d'accueil des salariés à ces postes (C. trav., art. L. 4143-1).

En cas d'accident du travail d'un salarié précaire ou d'un stagiaire, le non-respect de ces règles fait présumer la faute inexcusable de l'employeur (C. trav., art. L. 4154-3).

➡ Voir Point spécial : « Les formations à la sécurité », p. 79.

87 ETABLISSEMENTS À HAUT RISQUE INDUSTRIEL

Sur la consultation du CHSCT dans les établissements à haut risque industriel, voir *Zoom* page 71.

88 BILAN ANNUEL ET PROGRAMME DE PRÉVENTION

Le CHSCT émet un avis sur le rapport et le programme annuels de prévention (voir n° 103, 104 et 105), il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information au comité d'entreprise et à l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 4612-17 ; C. trav., art. R. 4612-9*).

89 AUTRES CAS DE CONSULTATION

Le CHSCT est également consulté sur :

- les conditions dans lesquelles les **équipements de protection individuelle** sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port (*C. trav., art. R. 4323-97*) ;
- la dispense temporaire ou permanente, accordée par le Directeur à un établissement, d'une partie des prescriptions sur la prévention des **risques d'incendies et d'explosions** et l'évacuation des locaux (*C. trav., art. R. 4227-55 ; C. trav., art. R. 4227-56*) ;
- les mesures de prévention en cas de **travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure** (*C. trav., art. R. 4514-3*) ;
- le projet de mettre un **emplacement à disposition des fumeurs** et ses modalités de mise en œuvre dans les établissements dont les salariés relèvent du Code du travail. Dans le cas où un tel emplacement a été créé, cette consultation est à renouveler tous les deux ans (*C. santé publ., art. R. 3511-5*) ;
- la mise en place d'un **local de restauration** dans les établissements dans lesquels au moins 25 travailleurs souhaitent prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail (*C. trav., art. R. 4228-22*) ;
- 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 (*C. trav., art. L. 4612-11 ; voir n° 63*). L'employeur peut demander une aide financière de l'Etat pour faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées ou compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Cette demande est accompagnée de l'avis du CHSCT (*C. trav., art. L. 5213-10 ; C. trav., art. R. 5213-33*). Par ailleurs, tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5 000 salariés assure, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés. Le CHSCT est consulté sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant ce réentrainement et cette rééducation (*C. trav., art. L. 5213-5 ; C. trav., art.*

R. 5213-24) ;

- le contrôle de la **teneur en différentes substances des produits utilisés ou fabriqués dans l'entreprise** : divers règlements prévoient la consultation du CHSCT sur les documents et plans établis pour le contrôle de la teneur en plomb, en benzène ou les rayonnements ionisants, etc.

REMARQUE

S'agissant d'un **prêt de main-d'œuvre**, le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du Code du travail. Pour sa part, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à sa disposition (*C. trav., art. L. 8241-2*).

90 CONSULTATION FACULTATIVE

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur (*C. trav., art. L. 4612-13, voir n° 92*).

Consultation à l'initiative des représentants du personnel

91 COLLABORATION AVEC LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans ces domaines et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis (*C. trav., art. L. 2323-27*).

La consultation du CHSCT précède celle du comité d'entreprise, de façon à ce qu'il dispose de l'avis du CHSCT au moment où le projet lui est présenté. Le comité d'entreprise est recevable à invoquer, dans le cadre de sa propre consultation, l'irrégularité de la procédure de consultation préalable du CHSCT (*Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678P*).

ATTENTION

L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective, et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres. La cour d'appel qui constate que l'avis de ses membres a été pris lors d'un tour de table à la fin de la réunion en déduit justement que le CHSCT n'a pas exprimé d'avis (*Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206P*).

Le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières relevant de sa compétence (*C. trav., art. L. 2323-28*).

92 SAISINE PONCTUELLE

Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le comité d'entreprise et les délégués du personnel (*C. trav.*, art. L. 4612-13).

Une fois saisi, le CHSCT est tenu de rendre un avis sous peine, pour ses membres, de commettre un délit d'entrave.

Saisine par le juge**93 EN CAS D'ACCIDENT**

Lorsqu'un accident du travail survient dans une entreprise où sont relevés des manquements graves ou répétés aux règles de santé et de sécurité du travail, le juge saisi fait obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales de santé et de sécurité.

A cet effet, il lui enjoint de présenter un plan de réalisation de ces mesures, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel (*C. trav.*, art. L. 4741-11).

Prévention des risques professionnels**95 INITIATIVE**

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Si l'employeur s'y refuse, il motive sa décision (*C. trav.*, art. L. 4612-3).

Ainsi, le comité peut « susciter » toute initiative propre à promouvoir la prévention. Le texte est ambigu. Susciter auprès de qui ? De l'employeur, président du CHSCT ? Des salariés, qui ne sont pas autorisés à de telles initiatives sauf dans le cadre restreint du droit d'expression ? Restent les autres représentants du personnel, à condition qu'ils agissent dans le cadre de leur mission, et les organismes extérieurs (centres de formation à la sécurité, organismes de recherche, de contrôle etc). Hormis les cas de vérifications prévus par le Code du travail, la visite de ces organismes est impossible sans autorisation du chef d'établissement. Mais ils peuvent fournir du matériel de sensibilisation et d'information.

Le comité peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (voir n° 98).

96 PROPOSITION D'ACTIONS DE PRÉVENTION**◆ Contenu de la proposition**

Les actions de prévention visent à sensibiliser les salariés et l'employeur à l'existence des risques et à promouvoir les techniques collectives et individuelles (équipements, mode d'organisation du travail, comportements) permettant de les éviter. Elles informent sur le coût financier et humain des accidents et maladies professionnelles pour les salariés, l'entreprise, la collectivité nationale. Elles démontent les chaînes causales qui conduisent à l'accident et en déduisent les solutions efficaces de prévention. Elles convainquent de la nécessité de mettre en œuvre ces solutions. L'action de prévention fait apparaître que l'accident n'est pas une fatalité, un « risque » inhérent à tel ou tel métier, mais un danger que l'on peut et que l'on doit éviter.

A NOTER

Ces actions ne doivent pas être confondues avec des actions de formation (voir n° 99 et s.), le CHSCT détenant dans ce domaine d'autres prérogatives. Il s'agit de « campagnes » menées dans l'entreprise avec des techniques et des objectifs proches de ceux de la publicité. Du reste, l'article L. 4612-3 du Code du travail parle de « promotion de la prévention ». Certaines entreprises mettent en place des campagnes multi-médias (affiches, montages audio-visuels, prospectus, slogans), d'autres organisent des jeux, des concours dotés de prix pour les plus inventifs dans le domaine de la sécurité. Encore faut-il que ces actions, pour être efficaces, n'occultent pas le fait que la sécurité n'est pas seulement affaire de comportements individuels : elle dépend d'abord de l'organisation du travail, des équipements et matériels et de la communication dans l'entreprise. Agir sur un seul élément, alors que la grande majorité des accidents provient d'un enchevêtrement de causes de natures diverses, est contestable.

ANALYSES ET INITIATIVES

Le CHSCT est un lieu d'analyse et d'initiative. Il est doté d'un pouvoir de proposition.

94 ANALYSE DES RISQUES

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés :

- les travailleurs de l'établissement ;
- les femmes enceintes (*C. trav.*, art. L. 4612-2).

C'est l'une de ses attributions essentielles. Ce n'est pas une opération ponctuelle, le comité la menant tout au long de l'année.

C'est à partir de cette analyse que l'employeur établit son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 4612-16).

Elle peut également contribuer à l'élaboration du document unique sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs établi par l'employeur (*C. trav.*, art. R. 4121-1 et s. ; *Circ. DRT* n° 2002-6, 18 avr. 2002, NOR : MEST0210100C).

◆ Portée de la proposition

Si l'employeur n'est pas obligé d'accepter les propositions du CHSCT, il doit motiver son refus. Dans l'hypothèse où les conditions de sécurité sont mauvaises dans l'entreprise et si la proposition du CHSCT est techniquement incontestable, le refus est difficile à justifier. Des refus répétés, alliés à une inertie générale dans le domaine de la sécurité, rendent la position de l'employeur délicate en cas d'accident, l'imprudence et la négligence justifiant la répression pénale tout autant que le non-respect de la réglementation.

Prévention de la pénibilité

97 ACCORD OU PLAN D'ACTION

Le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (*C. trav., art. L. 4612-2*).

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. Si tel n'est pas le cas, l'employeur est redevable d'une pénalité financière (*CSS, art. L. 138-29 et s. ; CSS, art. D. 138-26 et s.*).

L'accord ou le plan d'action traite d'un certain nombre de thèmes fixés à l'article D. 138-27 du Code de la sécurité sociale (adaptation et aménagement du poste de travail, aménagement des fins de carrière, amélioration des conditions de travail par exemple). Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs qui sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CHSCT (*CSS, art. D. 138-28*).

Le CHSCT, qui a une compétence générale en matière de santé et de sécurité et procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, est associé à la négociation de l'accord ou à l'élaboration du plan de prévention. Si la loi ne prévoit pas d'obligation formelle de consulter le CHSCT préalablement à sa signature, il convient néanmoins, selon nous, de le saisir au titre de sa compétence générale en matière de santé et de sécurité au travail.

Harcèlement

98 PRÉVENTION

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (*C. trav., art. L. 4612-3 ; Circ. DGT n° 2012-14, 12 nov. 2012, NOR : ETST1237228C*). L'employeur, de son côté, prend toute disposition nécessaire en vue de prévenir de tels agissements (*C. trav., art. L. 1152-4 ; C. trav., art. L. 1153-5 ; Circ. DGT n° 2012-14, 12 nov. 2012*).

Formation à la sécurité

99 OBLIGATION PESANT SUR L'EMPLOYEUR

◆ Principe

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice (*C. trav., art. L. 4141-2*) :

- des travailleurs qu'il embauche ;
- de ceux qui changent de poste de travail ou de technique ;
- des salariés temporaires, 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, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt d'une durée d'au moins 21 jours.

Dans les établissements à haut risque industriel, l'employeur définit et met en œuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, avant le début de leur première intervention dans l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation (*C. trav., art. L. 4142-3 ; C. trav., art. L. 4522-2*).

➔ Pour plus de détails, voir Point spécial p. 79.

◆ Rôle du CHSCT

Le rôle du CHSCT dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces formations est important. Il l'est d'autant plus que, sauf si elle est intégrée à une formation professionnelle, la formation à la sécurité se déroule sur les lieux de travail.

Le CHSCT est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective, de même que sur (*C. trav., art. L. 4143-1*) :

- le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés en CDD et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, ainsi que sur leurs conditions d'accueil à ces postes ;
- la formation prévue à l'article L. 4142-3 du Code du travail dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du Code de l'environnement (entreprises classées « Seveso seuil haut ») ou mentionnée à l'article L. 211-2 du Code minier (stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques).

Il participe à la préparation des formations à la sécurité (*C. trav., art. R. 4143-1*).

100 FORMATIONS PARTICULIÈRES

En cas de modification des conditions habituelles de circulation, de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux, ou après un accident du travail

ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou répété, l'employeur prend les mesures qui s'imposent. Puis il analyse la situation et organise, après avis du CHSCT, le cas échéant, une formation à la sécurité pour les salariés concernés (*C. trav.*, art. R. 4141-8 ; *C. trav.*, art. R. 4141-12 ; *C. trav.*, art. R. 4141-15 ; *C. trav.*, art. R. 4143-1).

101 MISE EN OEUVRE DES FORMATIONS

Le CHSCT veille à la mise en œuvre effective des programmes (*C. trav.*, art. L. 4143-1) et des actions de formation. Plus qu'un rôle de coopération, c'est un rôle de contrôle.

En cas de blocage, quels sont ses pouvoirs ? Il ne peut aller devant le juge demander la condamnation de l'employeur pour non-respect de l'obligation de formation à la sécurité n'étant pas chargé de défendre l'intérêt des travailleurs. Il est difficile de prétendre que l'absence de formation est un délit d'entrave à son fonctionnement.

Il semble qu'il n'ait d'autre choix que de se faire « relayer » par d'autres : syndicats pour l'action en justice, inspecteur du travail pour une mise en demeure.

Si l'action en justice des syndicats dans le domaine de la santé et de la sécurité est consacrée par la Cour de cassation, les infractions prévues et réprimées par le Code pénal (homicide et blessures involontaires, art. 221-6 et 222-19 du Code pénal) peuvent, semble-t-il, être de nature à causer un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs de la profession représentés par ces syndicats (*Cass. crim.*, 26 oct. 1967, n° 67-91.098P).

En revanche, le CHSCT ne peut se prévaloir d'un préjudice même indirect en cas de non-respect de l'obligation de formation.

Bilan et programme annuels

102 PRÉSENTATION ANNUELLE AU CHSCT

Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 4612-16).

Le document unique pour l'évaluation des risques est utilisé pour la rédaction de ces deux documents (*C. trav.*, art. R. 4121-3 ; *Circ. DRT* n° 2002-6, 18 avr. 2002).

En l'absence de date limite pour leur établissement, seule la périodicité annuelle est à respecter. 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 (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

103 BILAN

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement figure dans un rapport annuel écrit, qui recense également les actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux articles L. 4612-1 à L. 4612-15 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4612-16), c'est-à-dire ceux pour lesquels le CHSCT est missionné et obligatoirement consulté. Dans ce rapport annuel, le travail de nuit est traité spécifiquement.

Certaines informations y figurent obligatoirement (*C. trav.*, art. R. 4612-7 ; *Arr. 12 déc. 1985, JO 16 janv. 1986*) :

- la présentation de l'établissement : identification, effectif moyen mensuel,
- les principaux indicateurs : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, données communes aux accidents et aux maladies, organisation et contenu du travail,
- les faits saillants relatifs aux risques dans l'établissement et aux modifications dans la sécurité et les conditions de travail,
- les moyens et actions : le CHSCT, les groupes d'expression, la direction, les actions menées et la mise en œuvre du programme.

Le rapport peut comporter une annexe énonçant les motifs de l'inexécution par l'employeur des mesures prévues lors de la présentation du programme annuel de l'année précédente (*C. trav.*, art. L. 4612-17).

La fiche d'entreprise, établie et mise à jour par le médecin du travail, et sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques, est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel (*C. trav.*, art. D. 4624-39).

➡ Voir « Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail », page 51.

104 PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION

Il s'agit d'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 4612-16).

Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et ayant pour objet, notamment, la propreté, l'hygiène et la salubrité des locaux, la sécurité des locaux, des équipements et des outillages, la formation à la sécurité. Il précise les conditions d'exécution et l'estimation du coût de chacune de ces mesures.

L'employeur établit le programme de prévention à partir de l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail menée par le CHSCT et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social (*C. trav.*, art. L. 4612-16 ; *C. trav.*, art. R. 4612-8).

105 AVIS DU CHSCT

Le CHSCT émet un avis sur le rapport et le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité (distinct de celui adopté par

l'employeur) et l'adoption de mesures supplémentaires que l'employeur n'a pas envisagées (*C. trav.*, art. L. 4612-17).

Le CHSCT ne dispose d'aucun pouvoir de contrainte, mais si l'employeur n'exécute pas les mesures qu'il a demandées, il doit s'en expliquer dans son prochain rapport.

Le rapport et le programme sont obligatoirement communiqués au comité d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 4612-17). Ils sont conservés dans l'établissement et 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 (*C. trav.*, art. R. 4614-4).

L'avis du CHSCT est transmis pour information à l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. R. 4612-9).

106 BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics employant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de CHSCT, c'est le comité d'entreprise qui est consulté sur le rapport et le programme annuels (*C. trav.*, art. L. 4612-18).

➔ Pour plus de détails, voir Zoom page 71.

SURVEILLANCE ET INTERVENTIONS

107 RÔLE DU CHSCT

A la différence du comité d'entreprise, le CHSCT n'est pas seulement un organe de consultation et de proposition. Il dispose d'un pouvoir de surveillance et de possibilités d'intervention. S'il n'a pas de pouvoir de contrainte ou de blocage, l'étendue de ses pouvoirs de surveillance et d'enquête, la liaison directe qu'il peut et doit entretenir avec l'administration du travail, la possibilité d'obliger l'employeur à mener une enquête, à saisir l'inspecteur du travail et l'agent de la Carsat, en font plus qu'un simple conseiller. Il est le « gardien » de la sécurité dans l'établissement.

Son principal rôle est de contribuer à l'élimination des dangers dans l'entreprise, pas d'intervenir en cas de danger.

Absence de danger

108 MISSION GÉNÉRALE DE SURVEILLANCE

Le CHSCT ne contribue pas seulement à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (*C. trav.*, art. L. 4612-1).

Cette mission générale de surveillance peut s'exercer sur les dispositifs existants déjà dans l'entreprise, par des inspections, et sur des projets de l'employeur. Le CHSCT rappelle, chaque fois que nécessaire, la réglementation en vigueur de façon à ce que toute modification soit conforme à la réglementation, que toute directive du travail la prenne en compte.

109 INSPECTIONS

◆ Objet

Les inspections du CHSCT contribuent à son information et nourrissent l'analyse à laquelle il doit procéder.

Le comité vérifie que la réglementation est entièrement et correctement appliquée. Il peut pour cela prendre des contacts avec les salariés au travail. Il ne dispose d'aucun pouvoir de décision : s'il constate une infraction à la sécurité, il peut seulement la signaler au supérieur hiérarchique présent et, ultérieurement, si cela est nécessaire, à l'employeur. Il peut également la mentionner dans le compte rendu de son inspection. En effet, malgré l'absence de texte en ce sens, ces missions sont obligatoirement suivies d'un compte rendu, qui figure au procès-verbal de la réunion suivante.

◆ Périodicité

Le CHSCT procède à des inspections dont la fréquence est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle (*C. trav.*, art. L. 4612-4). Ces inspections sont plus nombreuses dans les activités à hauts risques (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

◆ Organisation

Le CHSCT fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des inspections (*C. trav.*, art. R. 4612-1).

Il décide du contenu et de l'organisation des inspections (zone ou poste de travail concerné, durée prévisible, personne en charge de la rédaction du rapport d'inspection, etc.), qui peuvent être collégiales ou individuelles. La décision est prise à la majorité des présents (*C. trav.*, art. L. 4614-2).

Un membre du CHSCT ne peut intervenir que s'il est missionné par le comité, sauf cas de danger grave et imminent lui conférant un droit d'alerte (*voir n° 112 et s. ; Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-45.092*).

Danger concrétisé

Le danger peut ne plus être imminent car il s'est déjà concrétisé. Il peut également être pressenti, et considéré comme grave, sans être imminent pour autant. A chacune de ces deux hypothèses correspond une prérogative différente pour le CHSCT.

110 ENQUÊTE

◆ **Objet**

Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav., art. L. 4612-5*). Cette enquête est distincte de celle qui fait suite à :

- la constatation d'un danger grave et imminent (*C. trav., art. L. 4132-2*) ;
- un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (*C. trav., art. L. 4614-6*).

L'enquête n'a pas pour but d'établir des culpabilités, mais de cerner les causes afin d'éviter la répétition de l'accident ou de la maladie. Le CHSCT recueille les faits et s'informe sur leurs causes.

Par exemple, quelle formation l'ouvrier blessé a-t-il reçue ? Sa tâche était-elle habituelle ou exceptionnelle ? L'opération à laquelle il participait était-elle courante dans l'entreprise, planifiée ou rare, urgente ou exceptionnelle ? L'outillage était-il adapté ou de fortune ? etc.

Dans ce travail d'enquête, chaque constatation engendre une nouvelle question et dégage de nouveaux faits. C'est seulement si l'enquête rassemble tous les faits que le travail d'analyse et de prévention s'effectue correctement.

◆ **Déclenchement**

Le CHSCT procède à une enquête dès qu'il y a un accident ou maladie dans l'entreprise, peu important leur gravité (*C. trav., art. L. 4612-5*).

Si le CHSCT mène une enquête immédiatement après un accident, il peut, s'il y a eu trois accidents et trois enquêtes par exemple, en décider une quatrième sur des bases différentes des trois autres, en raison de corrélations observées ultérieurement. Toutefois, la loi distingue l'enquête menée à la suite de tout accident ou maladie de celle, obligatoire, qui suit un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (*C. trav., art. L. 4614-6*). Seule la seconde justifie le paiement du temps passé sans le déduire des heures de délégation. La première est prise sur le crédit d'heures. Ce qui a pour effet d'éviter les enquêtes trop nombreuses.

➡ A propos du temps de déplacement nécessaire à l'enquête, voir n° 41.

◆ **Décision**

Le CHSCT décide à la majorité de ses membres présents d'une enquête en matière d'accidents et de maladies, quels que soient leur gravité (*C. trav., art. L. 4614-2*).

S'il s'agit d'une enquête « à froid », portant par exemple sur des accidents légers mais répétitifs, ou sur le caractère professionnel d'une maladie, le comité peut prendre la décision lors d'une réunion ordinaire.

Dans un **cas grave**, l'employeur réunit le comité

à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (*C. trav., art. L. 4614-10*). Mais cette réunion peut difficilement se tenir immédiatement. Or il vaut mieux que l'enquête débute sur le champ. Dès lors, qui va prévenir les membres du CHSCT, comment vont-ils organiser immédiatement la délégation qui mènera l'enquête ? Juridiquement, le chef d'établissement doit permettre au comité de remplir sa mission et n'y mettre aucun obstacle. Le comité doit notamment pouvoir décider d'enquêter dès que c'est nécessaire.

Une solution prévaut dans certaines entreprises : le comité décide par avance de l'organisation d'une enquête le cas échéant, en distinguant des responsables de secteur par exemple. De son côté, l'employeur donne consigne de prévenir immédiatement le responsable du CHSCT concerné en cas d'accident.

Dans tous les cas, l'employeur met le plus tôt possible le CHSCT en mesure d'organiser l'enquête. Le législateur a entendu conférer au fonctionnement du comité la plus grande souplesse possible, en n'imposant pas qu'il soit informé immédiatement de tous les accidents ou maladies survenus, dont la gravité peut être extrêmement variable. Il est toutefois clair que l'employeur doit avertir le comité dans les plus brefs délais de la survenance de tout accident susceptible de donner lieu à enquête, le défaut d'information, ou son retard, pouvant, le cas échéant, être constitutif du délit d'entrave (*Rép. min. n° 53621, JO Ass. nat., 19 nov. 1984*).

◆ **Mise en oeuvre**

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel siégeant au CHSCT (*C. trav., art. R. 4612-2*).

A notre avis, le comité peut faire appel à d'autres personnes que ses membres : salariés particulièrement compétents, membres du comité d'entreprise, etc. La seule condition réside dans la régularité de leur désignation.

◆ **Information de l'administration**

Le CHSCT fournit certains renseignements à l'administration (*C. trav., art. R. 4612-7*).

La nature de ces renseignements est fixée par un arrêté du 8 août 1986 (*JO 8 nov.*). Les modèles de fiches de renseignements ont été modifiés par un arrêté du 15 septembre 1988 (*NOR : TEFT8804001A, JO 27 oct.*).

Danger grave mais non imminent : l'expert

111 RECOURS À UN EXPERT

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement

Droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale

La loi relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte (L. n° 2013-316, 16 avr. 2013, JO 17 avr.) a créé un droit d'alerte au profit des salariés et du CHSCT en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement. L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

➔ Déclenchement de l'alerte

L'alerte peut être déclenchée indifféremment par un salarié ou un membre du CHSCT. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Son alerte est consignée par écrit dans des conditions qui seront déterminées par voie réglementaire (C. trav., art. L. 4133-1).

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement est, lui aussi, tenu d'en aviser immédiatement l'employeur par écrit et d'examiner avec lui la situation (C. trav., art. L. 4133-2).

➔ Réponse de l'employeur

Dans tous les cas, l'employeur informe le lanceur d'alerte (travailleur ou représentant du personnel au CHSCT) de la suite qu'il réserve à celle-ci (C. trav., art. L. 4133-1 ; C. trav., art. L. 4133-2).

En cas de divergence sur le bien fondé de l'alerte ou en l'absence de suite de la part de l'employeur dans le délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT, selon le cas, peut saisir le préfet (C. trav., art. L. 4133-3).

L'employeur informe le CHSCT des alertes, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet en cas de divergence (C. trav., art. L. 4133-4).

➔ Protection juridique du lanceur d'alerte

Les lanceurs d'alerte sont protégés contre toute discrimination, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de classification, de mutation, de renouvellement de contrat, etc. Cette protection vaut que l'alerte ait été donnée à l'employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives.

En cas de litige, la charge de la preuve de la discrimination est facilitée pour le lanceur d'alerte. Dès lors qu'il établit des faits permettant de présumer que l'alerte a été donnée de bonne foi, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage soit du travailleur, soit du représentant du personnel au CHSCT. Le juge peut ordonner des mesures d'instruction (C. trav., art. L. 4133-5 ; C. santé publ., art. L. 1351-1).

➔ Alerte abusive du salarié

Le lanceur d'alerte qui agit de mauvaise foi, ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits, encourt cinq ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (art. 12).

➔ Réunion du CHSCT

Le CHSCT doit être réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav., art. L. 4614-10).

(C. trav., art. L. 4614-12).

Le risque grave propre à justifier le recours à une expertise s'entend d'un risque identifié et actuel. Caractérise un tel risque l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs, ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail ayant d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183).

L'existence d'un risque grave n'a pas besoin d'être incontestablement prouvée pour justifier une expertise du CHSCT (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-11.799).

Dans les établissements à haut risque industriel, le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. Ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (C. trav., art. L. 4523-5 ; C. trav., art. R. 4523-3 ; voir Zoom page 71).

Par définition, il ne peut s'agir d'un risque imminent.

➔ Pour plus de précisions sur le recours à un expert, voir n° 117 et s.

Danger grave et imminent : le droit d'alerte

112 DIFFÉRENTS DROITS D'ALERTE

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de 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. Il peut se retirer d'une telle situation (C. trav., art. L. 4131-1).

Il existe également un droit d'alerte particulier aux membres du CHSCT, qui produit des effets différents, pouvant aller jusqu'à priver partiellement l'employeur de son pouvoir de décision (C. trav., art. L. 4131-2 ; C. trav., art. L. 4132-2).

Ces deux procédures peuvent être déclenchées simultanément par un salarié et le CHSCT.

L'exercice du droit d'alerte ou de retrait par le travailleur n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CHSCT (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437).

113 CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT D'ALERTE

◆ Trois conditions cumulatives

Le représentant du personnel au CHSCT, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 du Code du travail (C. trav., art. L. 4131-2).

Il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire (C. trav., art.

L. 4132-2).

Le déclenchement de cette procédure requiert la réunion de trois conditions cumulatives : l'intervention d'un représentant du personnel ; le constat d'une cause de danger grave et imminent ; l'avis à l'employeur et sa consignation par écrit.

◆ Intervention d'un représentant du personnel

Seul un représentant du personnel au CHSCT a le pouvoir de donner l'alerte (*C. trav.*, art. L. 4131-2).

Si c'est un **salarié non mandaté** qui a le premier donné l'alerte (*C. trav.*, art. L. 4131-1), cela ne déclenche aucune procédure particulière.

Qu'en est-il des **délégués du personnel** ? Ils assurent les missions du CHSCT lorsqu'il fait défaut, quelle que soit la taille de l'établissement (*C. trav.*, art. L. 4611-2 ; *C. trav.*, art. L. 4611-3). Dès lors, il semble qu'ils puissent déclencher la procédure propre à l'article L. 4132-2 du Code du travail. Cette solution paraît conforme à l'esprit de la loi, qui veut que les missions du CHSCT soient toujours exercées.

◆ Constat d'un danger grave et imminent

L'article L. 4131-2 du Code du travail subordonne le déclenchement de la procédure au constat par le représentant du personnel au CHSCT d'une cause de danger grave et imminent.

► Un constat

Quand un travailleur non mandaté exerce son droit d'alerte et de retrait, il doit avoir « un motif raisonnable de penser » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (*C. trav.*, art. L. 4131-1).

La loi n'exige pas qu'il y ait réellement une cause de danger. L'apparence suffit, du moment que l'on ne met pas de mauvaise foi à l'apprécier.

Il en est autrement pour un membre du CHSCT, à qui l'on attribue un minimum de connaissances techniques, au moins celles acquises durant sa formation. Il doit constater l'existence d'une cause de danger. Il ne suffit pas qu'il pense, qu'il ait de bonnes raisons de croire ou que tout « homme sensé » ait pensé comme lui dans la même situation.

En cas de litige, les juges accorderont certainement au membre du CHSCT le droit à l'erreur, n'étant pas à proprement parler un expert. Cependant, son appréciation ne peut être subjective et doit procéder d'une autre démarche du travailleur non mandaté, faisant la part belle à la logique et à la technique.

► La gravité

L'adjectif « grave » doit être entendu comme tout « danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

Cela suppose des conséquences définitives ou en tout cas importantes et longues à effacer. Il ne s'agit pas d'un incident de parcours. Un simple inconfort ne peut satisfaire à la notion de danger grave.

L'apparence n'a pas d'importance. Ainsi, par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordeuse qui peut faire souffrir toute la vie et interdire certaines activités.

Les juges du fond apprécient souverainement si le salarié a un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé (*Cass. soc.*, 11 déc. 1986, n° 84-42.209P : salarié affecté à un poste non aménagé selon les prescriptions du médecin du travail ; *Cass. soc.*, 9 mai 2012, n° 10-27.115), ainsi que la gravité du danger (*Cass. soc.*, 9 mai 2000, n° 97-44.234P).

La notion de « danger grave » conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Ainsi, un salarié ne peut user de son droit de retrait au seul motif que son travail est en soi dangereux. Une telle dangerosité faisant partie des conditions normales et habituelles de son activité, il est supposé les avoir acceptées lors de la conclusion de son contrat de travail. Un convoyeur de fonds ne peut donc utiliser de façon légitime son droit de retrait, dès lors qu'il n'existe pas de menace particulière d'agression et que l'employeur n'a violé aucune mesure légale de sécurité (*CA Aix-en-Provence*, 8 nov. 1995, *JCP*, éd. 1996, II, 859).

► L'imminence

Est imminent, « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*). Cette définition exclut toutes les atteintes à la santé qui ne produisent leurs effets qu'au bout d'un certain temps : bruits, cadences, émanations toxiques, etc.

Le caractère imminent est souverainement apprécié par les juges du fond.

► Danger individuel ou collectif

Du moment que le représentant constate une cause de danger grave et imminent pour sa santé, cela suffit. Il n'est pas nécessaire, en plus, que plusieurs personnes soient menacées.

La procédure concerne aussi bien un danger individuel que collectif.

◆ Alerter l'employeur

Le membre du CHSCT, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, alerte immédiatement l'employeur (*C. trav.*, art. L. 4131-2). Cet avis déclenche l'obligation pour ce dernier d'agir et le risque pour lui de faute inexcusable (*C. trav.*, art. L. 4131-4).

► Immédiatement

Alerter l'employeur sans délai est une obligation pour le membre du CHSCT.

► En l'absence de l'employeur

Si l'employeur est présent dans l'établissement, aucun problème ne se pose. En son absence, il faut aviser son représentant, qui doit avoir des pouvoirs hiérarchiques suffisants pour prendre toutes les mesures nécessaires, y compris l'arrêt de la production. Identifier ce représentant ne présente en principe aucune difficulté, l'employeur devant normalement avoir consenti une ou plusieurs délégations de pouvoir. Ce qui est, en matière de responsabilité pénale, une cause d'exonération.

► Consignation par écrit

Si l'avis du représentant du personnel au CHSCT peut être exprimé verbalement, il doit ensuite être consigné par écrit (*C. trav.*, art. L. 4132-2 ; *Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*), sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (*C. trav.*, art. D. 4132-1). Il est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (*C. trav.*, art. D. 4132-2). L'avis de danger est daté et signé. Il indique les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger constaté ainsi que le nom des travailleurs exposés (*C. trav.*, art. D. 4132-1).

REMARQUE

Quand plusieurs comités distincts existent, il est établi un registre par comité (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

► Portée de l'avis du CHSCT

Le signalement de la cause du danger à l'employeur a un double effet :

- le déclenchement de la procédure de l'article L. 4132-2 du Code du travail, à savoir l'obligation pour l'employeur de **procéder à une enquête** (*voir n° 110*) ;

- la mise en jeu de sa **responsabilité civile et pénale** en cas d'accident. Si le risque se réalise, l'employeur commet, de droit, une faute inexcusable, du moment qu'il a été averti (*C. trav.*, art. L. 4131-4). Tel est le cas pour un accident survenu à cause d'un engin qui perdait son liquide de frein, dès lors que cela avait été consigné dans le carnet à souches depuis plusieurs jours (*Cass. soc.*, 4 mars 1999, n° 97-12.480). La victime de l'accident bénéficie alors d'une indemnité complémentaire de celle de la Sécurité sociale, à la charge de l'employeur. Celui-ci pouvant toujours s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable (*CSS, art. L. 452-4*).

La faute inexcusable est de droit également si un salarié a simplement signalé le danger à son employeur. Aucune disposition ne lui imposant de consigner son avis par écrit (*CE, 12 juin 1987, n° 72.388P*), il peut être difficile de prouver l'avertissement donné. Tel n'est pas le cas pour le représentant du personnel au CHSCT, qui avise l'employeur et consigne son avis par écrit (*C. trav.*, art. L. 4132-2). La preuve est ainsi constituée.

L'avis écrit présente un autre intérêt : s'il y a litige sur l'existence même du danger, et sur le droit du représentant à déclencher la procédure d'alerte, les constatations qu'il a consignées « à chaud » peuvent l'aider à établir sa bonne foi.

Certaines situations, impressionnantes au premier abord, s'avèrent sans danger imminent lors d'un examen plus approfondi. Le constat du représentant peut l'aider à justifier sa première réaction.

114 POUVOIRS DES MEMBRES DU CHSCT

◆ Pas de pouvoir spécifique

Le représentant du personnel ne tire aucun pouvoir particulier, spécifique à la situation, d'avoir averti l'employeur. Il peut simplement rechercher les mesures préventives à prendre.

◆ Impossibilité de faire cesser le travail

Seul l'employeur peut interrompre le travail en cas de danger grave et imminent.

Il prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (*C. trav.*, art. L. 4132-5).

Avant la loi « Auroux » du 23 décembre 1982 relative au CHSCT (*L. n° 82-1097, JO 26 déc.*), la Cour de cassation a jugé licites les sanctions prises par un employeur à l'égard de membres du comité d'entreprise et du CHSCT ayant ordonné l'évacuation d'un établissement à la suite d'une alerte à la bombe (*Cass. soc.*, 29 janv. 1981, n° 79-40.583P). La solution serait certainement la même aujourd'hui, d'autant plus que les salariés peuvent se retirer s'ils croient réellement à l'existence du danger. Le membre du CHSCT qui donnerait un tel ordre pourrait même mettre en jeu sa responsabilité civile.

◆ Recherche de mesures préventives

Le représentant du personnel au CHSCT recherche des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4614-6).

Le temps passé à cette recherche est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation (*C. trav.*, art. L. 4614-6).

Le représentant du personnel au CHSCT peut suggérer des solutions à l'employeur, mais ce dernier décide seul.

Mais en attendant l'employeur ou son représentant, le délégué doit-il réfléchir aux solutions, les trouver et patienter ? Selon nous, il convient d'interpréter le texte de la façon suivante : si une intervention s'avère urgente de l'avis général, le représentant du personnel sert de « conseiller technique ». C'est le supérieur hiérarchique présent sur place, même s'il n'est pas délégataire, qui prend les décisions.

REMARQUE

L'inspecteur du travail constitue un maillon important de la procédure organisée par l'article L. 4132-

4 du Code du travail puisqu'il peut saisir le juge des référés (C. trav., art. L. 4732-1 ; C. trav., art. L. 4732-2 ; voir n° 116). Par ailleurs, le Direccte, en se basant sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier (C. trav., art. L. 4721-1).

115 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

◆ Enquête

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (C. trav., art. L. 4132-2).

Cette enquête est :

- **obligatoire et immédiate** : l'employeur ne peut la retarder au motif qu'il n'y a pas urgence ;

- **effectuée par l'employeur et le représentant du personnel** : l'employeur ne peut la réaliser seul ;

- **formelle** : l'employeur ne peut se dégager de cette obligation en se fiant à une première impression. Il procède à une enquête au sens strict du terme, avec les examens techniques qui s'imposent et l'interrogation du personnel concerné.

L'employeur qui ne mène pas d'enquête, ou qui la conduit dans des conditions irrégulières, commet un délit d'entrave caractérisé. L'enquête doit être effectuée rigoureusement, car si un accident survenait, il y aurait faute inexcusable (C. trav., art. L. 4131-4).

◆ Mesures préventives

Après avoir identifié les causes du danger et leur mécanisme, l'employeur prend les mesures qui s'imposent, quels que soient leur coût, leur désagrément, leur influence sur la production.

◆ Divergence avec le CHSCT

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 incriminée, le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

La divergence peut porter sur deux points :

- soit employeur et salariés ne sont pas d'accord sur l'existence d'un danger grave et imminent ;
- soit ils en reconnaissent tous deux l'existence mais diffèrent sur ses causes, et donc sur la manière de le faire cesser.

La finalité des mesures n'est pas de protéger les intérêts de l'entreprise ou de maintenir la production, mais de remédier à la cause du danger. Toute la question est de savoir s'il existe des solutions qui concilient ces deux objectifs.

Si la divergence persiste, l'employeur réunit d'urgence le CHSCT. Le Code du travail ne donne de prééminence ni au représentant du personnel, ni à l'employeur.

Même si l'employeur prend des mesures préventives, du moment qu'elles diffèrent de celles récla-

mées par le représentant du personnel au CHSCT, il y a divergence, donc réunion.

L'employeur convoque tous les membres du CHSCT (titulaires, suppléants, membres ayant voix consultative), en leur précisant le motif de cette réunion. Ni l'éloignement ni le travail dont les membres du CHSCT sont chargés ne dispensent l'employeur de les convoquer. Il a tout intérêt à se ménager une preuve de la réalité de cette convocation (note de service, courriel, etc.).

Parallèlement, l'employeur informe l'inspecteur du travail et l'agent de la Carsat de la tenue de la réunion et de son motif. Il le fait immédiatement, dès que cette décision a été prise, et les informe qu'ils peuvent assister à la réunion (C. trav., art. L. 4132-3).

◆ Réunion

L'urgence s'apprécie différemment selon la situation dangereuse considérée, la taille et l'activité de l'établissement, les postes des membres du CHSCT. Il faut donc plutôt privilégier la possibilité de réunir tous les membres du CHSCT dans le délai limite de 24 heures (C. trav., art. L. 4132-3).

La réunion a pour objet de reprendre l'enquête effectuée la veille. Mais c'est l'ensemble du CHSCT qui mena l'enquête sur place.

La présence de l'inspecteur du travail et de l'agent de la Carsat est souhaitable. A la fois parce qu'ils ont des compétences techniques et parce que, étrangers à l'entreprise, ils ont l'avantage du « regard extérieur ».

Au cours de cette réunion, il faut déterminer les mesures à prendre.

116 DÉSACCORD PERSISTANT ENTRE EMPLOYEUR ET CHSCT

◆ Désaccord exprimé à la majorité du CHSCT

Le CHSCT vote sur l'adoption, ou le rejet, des mesures proposées par l'employeur ou par tout autre de ses membres.

Quelle majorité retenir ? La majorité du comité, comme le suggère l'article L. 4132-4 du Code du travail, ou celle de l'article L. 4614-2 du Code du travail, c'est-à-dire la majorité des présents ?

A l'appui de la seconde solution, on peut rappeler que l'article L. 4614-2 du Code du travail est formel : les décisions du CHSCT sont prises à la « majorité des membres présents ». Mais la première solution est tout aussi envisageable. D'abord, parce que l'article L. 4614-2 peut très bien ne viser que les hypothèses prévues dans le même chapitre, c'est-à-dire les décisions prises dans le cadre des missions permanentes du CHSCT. Or l'hypothèse du danger grave et imminent figure dans un autre chapitre. Mais plus encore, l'article L. 4132-4 du Code du travail est lui aussi formel puisqu'il parle de la majorité du comité. Cela peut s'interpréter comme une dérogation au principe général de la majorité des présents.

A NOTER

Il peut y avoir convergence sur le type de mesures à prendre, mais non sur les conditions de leur exécution. La réunion (voir n° 115) règle donc aussi les détails des mesures : délais d'exécution, choix d'un prestataire, le cas échéant, budget prévu, etc.

◆ **Saisine de l'inspecteur du travail**

Dès que le désaccord est constaté, l'employeur saisit l'inspecteur du travail. Il le fait immédiatement si l'inspecteur assiste à la réunion. Bien que la loi n'exige pas de formalité particulière pour cette saisine, l'employeur a tout intérêt à envoyer une lettre recommandée avec avis de réception.

C'est à l'inspecteur de prendre une décision. Il peut :

- **ne pas agir** : s'il est convaincu de l'innocuité de la situation, il peut s'abstenir de toute action ;

- **demander au Direccte de prononcer une mise en demeure** : le Direccte, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 (*C. trav.*, art. L. 4721-1). A la suite du rapport de l'inspecteur, le Direccte

prononce -ou non- une mise en demeure à l'égard de l'employeur. S'il entend la contester, l'employeur exerce un recours devant le ministre chargé du Travail (*C. trav.*, art. L. 4723-1). Ce recours est suspensif ;

- **saisir le juge des référés** : lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions du Code du travail sur la santé et la sécurité au travail (quatrième partie du Code), ainsi que des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures (mise en hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits, etc.) propres à faire cesser ce risque (*C. trav.*, art. L. 4732-1). Cette procédure est rapide et adaptée. Urgence, dommage imminent ou trouble manifestement illicite sont bien caractéristiques d'une situation de danger. Le seul obstacle peut venir de la contestation sérieuse. Mais le juge peut au moins, même en présence d'une telle contestation, prendre les mesures conservatoires ou de remise en l'état pour prévenir ce dommage ou faire cesser le trouble (*C. proc. civ.*, art. 809). Et le président du tribunal, agissant en référé, apprécie souverainement l'imminence du dommage (*Cass. 2^e civ.*, 27 juin 1979, n° 78-13.012P). Il peut également ordonner des expertises.

Les ordonnances de référé bénéficient de l'exécution provisoire. ■

Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail*

Année : _____

1. Présentation de l'établissement

1.1. Identification

Entreprise (raison sociale) : _____

Etablissement (adresse) : _____

Activité économique : _____

Code APE : _____

N° SIRET : _____

Nombre de comités dans l'établissement : _____

Nature de l'activité dans le secteur couvert par le comité (s'il existe plusieurs comités) : _____

Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement, s'il n'y a qu'un seul comité.

Au cas où des CHSCT distincts ont été mis en place, les informations doivent être fournies pour chaque CHSCT lorsqu'elles peuvent être isolées.

1.2. Effectif moyen mensuel (voir note 1)**.

	Hommes	Femmes	Total	Dont étrangers
- Ingénieurs et cadres -----				
- Techniciens et agents de maîtrise -----				
- Employés -----				
- Ouvriers -----				
TOTAL -----				

Nombre d'embauches au cours de l'année : _____

Nombre de départs au cours de l'année : _____

Nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (voir note 2) : _____

2. Principaux indicateurs

Ces données doivent être fournies pour tous les établissements pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes. Lorsque des données figurent également au bilan social, le numéro de l'indicateur du bilan social est rappelé entre parenthèses pour mémoire.

2.1. Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement (voir note 3) : _____

Nombre d'accidents déclarés à l'organisme de sécurité sociale : _____

Nombre d'accidents avec arrêt de travail : _____

- total : _____

- nombre d'accidents de trajet : _____

- nombre d'accidents du travail : _____

dont nombre d'accidents de déplacement (voir note 4) : _____

Taux de fréquence (cf. n° 311) : _____

$$\frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Taux de gravité (cf. n° 312) : _____

$$\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année (cf. n° 313) : _____

* Arrêté du 12 décembre 1985, JO du 16 janvier 1986. La reproduction du bilan tient compte des modifications législatives et réglementaires intervenues depuis la publication du texte.

** Les notes sont regroupées page 54.

Nombre d'accidents mortels (cf. n° 314) :

- total : _____

- nombre d'accidents de trajet : _____

- nombre d'accidents du travail : _____

dont nombre d'accidents de déplacement (voir note 4) : _____

Nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (cf. n° 316) (voir note 5) : _____

Répartition des accidents par éléments matériels (voir note 6) : _____

2.2. Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale ou à la mutualité sociale agricole (MSA) au cours de l'année (cf. n° 331) : _____

Nombre de salariés atteints par des maladies à caractère professionnel, au sens de l'article L. 461-1 de la Sécurité sociale, et nature de celles-ci, au cours de l'année (cf n° 332) : _____

Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année (cf. n° 333) (voir note 7) : _____

2.3. Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmerie : _____

Taux et montant de la cotisation « accidents du travail - maladies professionnelles » versée à l'organisme de sécurité sociale

compétent (cf. n° 317) : _____

Estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents et maladies liés au travail dont ont été victimes les salariés de l'établissement (avec indication de la méthode d'évaluation retenue) : _____

2.4. Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en équipe (cf. n° 421) : _____

Effectif travaillant en tout ou partie la nuit (voir note 8) : _____

Effectif travaillant en fin de semaine (voir note 9) : _____

Effectif dont la rémunération est liée au rendement (voir note 10) : _____

Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne) (cf. n° 423) (voir note 11) : _____

Cette partie consacrée aux indicateurs peut être assortie d'un commentaire qui devrait notamment éclairer les actions d'information et de formation en matière de prévention.

3. Faits saillants

Il s'agit d'examiner les faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action, en rappelant la date ou la période où ils se sont produits.

Lorsque la taille et la configuration de l'établissement ou du secteur couvert par le CHSCT le justifient, il est possible de présenter cette troisième partie en regroupant les informations pour chacune des unités qui peuvent être distinguées (atelier, service, etc.).

En premier lieu, doivent être mentionnés les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'entreprise et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail :

→ Présenter synthétiquement les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que des accidents et incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquence grave pour les personnes.

→ Faire le rappel des situations de danger grave et imminent qui ont motivé la mise en œuvre des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail.

→ Faire état des observations formulées par le médecin du travail, le service d'inspection du travail (en distinguant éventuellement les mises en demeure et les procès-verbaux) et le service de prévention de l'organisme de Sécurité sociale compétent (en distinguant éventuellement les injonctions) (voir note 12).

→ Signaler les principales observations portées dans les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et dans ceux des experts appelés par le CHSCT en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

En second lieu, doivent être indiquées les modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail :

→ L'introduction de nouvelles productions, de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail.

- Des modifications dans l'organisation du travail (modifications d'horaires, création ou suppression de certains services, réorganisation des postes de travail au sein de l'entreprise).
 - Des modifications dans la situation de l'entreprise vis-à-vis de ses clients ou fournisseurs (par exemple, développement ou limitation du travail en régie, de la sous-traitance, diversification ou non des marchés, changements dans la répartition du travail entre les différents établissements de la même entreprise ou du même groupe).
- Les effets dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail peuvent concerner :
- les caractéristiques des postes de travail (rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc.) ;
 - l'environnement du poste de travail (aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc.) ;
 - l'organisation et le contenu du travail (répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications, etc.).

4. Moyens et actions

Cette quatrième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions des diverses parties prenantes dans l'établissement.

4.1. Le CHSCT (voir note 13).

Moyens de secrétariat : _____

Nombre de réunions : _____

- nombre de réunions ordinaires : _____

- nombre de réunions extraordinaires : _____

- à la demande des représentants du personnel : _____

- à la suite d'un accident : _____

Nombre d'enquêtes menées par le CHSCT (voir note 14) : _____

Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent (voir note 15) : _____

Nombre de cas de recours à un expert (voir note 16) : _____

Nombre de représentants du personnel formés (voir note 17) : _____

Nombre de consultations du CHSCT avant une décision d'aménagement important (voir note 18) : _____

4.2. Les groupes d'expression

Nombre de groupes d'expression : _____

Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression : _____

Nombre de réunions organisées dans l'année : _____

Bilan des réalisations et des problèmes non résolus dans le domaine de compétence du CHSCT : _____

4.3. La direction

a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail :

- personnel du service sécurité et amélioration des conditions de travail (quand il existe) ;

- sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées).

Distinguer les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions (voir note 19).

b) Autres moyens non spécialisés :

- sans exclure l'action spécialisée, description des actions visant à intégrer la composante sécurité et amélioration des conditions de travail dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation.

4.4. Actions menées et mise en œuvre du programme

Dans toute la mesure du possible, il convient de suivre l'ordre adopté pour le programme de l'année écoulée, même si les actions ont dû être ajoutées ou substituées à certaines qui étaient prévues, par exemple à la suite d'un accident. Faire apparaître clairement (par exemple dans une annexe récapitulative) les actions en cours au 31 décembre.

Quel que soit l'ordre de présentation adopté, mentionner distinctement les actions de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (hors représentants du personnel au CHSCT), soit :

- nombre total de salariés formés : _____

- nombre de salariés formés à la sécurité (voir note 20) : _____

- nombre de salariés formés au secourisme (voir note 21) : _____

Supplément

1. Salariés saisonniers

1.2. Effectif moyen mensuel

(Sommes des effectifs mensuels / Nombre de mois pendant lesquels des saisonniers sont employés)

Hommes _____

Femmes _____

Total _____

Dont étrangers _____

Total des embauches au cours de l'année _____

2. Principaux indicateurs

2.1 Accidents du travail

Mêmes indications que pour les salariés permanents de l'établissement

2.2. Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Mêmes indicateurs

2.4. Organisation et contenu du travail

NOTES

(1) Effectif moyen mensuel = somme des effectifs mensuels/12 (on peut à cet égard prendre en compte le nombre de salariés inscrits à l'effectif au dernier jour du mois considéré)

(2) Salariés temporaires, prestataires de service, etc., à l'exclusion des stagiaires.

(3) Y compris ceux mentionnés sur le registre tenu en application du troisième alinéa de l'article L. 441-4 du Code de la Sécurité sociale.

(4) Accidents lors des déplacements pendant les heures de travail pour le compte de l'employeur (bien qu'il s'agisse le plus souvent d'accidents de la circulation comme dans le cas des accidents de trajet, il faut les distinguer de ces derniers, qui ne concernent que les accidents survenus lors des trajets aller-retour entre le domicile et le lieu de travail).

(5) Dans la mesure où l'établissement en a connaissance.

(6) Information à ne fournir que dans les établissements d'au moins 300 salariés.

(7) En application de l'article L. 461-4 du Code de la sécurité sociale, ou pour les professions agricoles, de l'article L. 752-24 du Code rural.

(8) Travail de nuit [par référence à l'article L. 3122-29 du Code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou, le cas échéant pendant la période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de

cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement].

(9) En application des articles L. 3132-16 et s. du Code du travail.

(10) Sont à prendre en compte les salariés dont le salaire de base ou les primes sont modulés en fonction de contraintes de temps.

(11) Travail à la chaîne (D. n° 76-404, 10 mai 1976) : « les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes de travail indépendants, consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préréglée, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces, où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire ».

(12) Il y a lieu aussi bien entendu de rendre compte éventuellement des observations formulées par les services de contrôle pour les établissements soumis à la législation sur les installations classées et, dans la branche du bâtiment et des travaux publics, de celles des

agents de l'OPPBT.

(13) Ou, à défaut, les délégués du personnel pour leur activité en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 4611-2 du Code du travail.

(14) Enquêtes menées en application des articles L. 4612-5 et L. 4614-6 du Code du travail.

(15) En application des articles L. 4131-2 et L. 4132-2 du Code du travail.

(16) En application de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

(17) En application des articles L. 4614-14 et L. 4523-10 du Code du travail.

(18) En application de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

(19) Avec la variation par rapport à l'année précédente, en pourcentage.

(20) En application des articles L. 4141-2, L. 4522-2, L. 4142-1 et s., L. 4154-2 du Code du travail.

(21) En application de l'article R. 4224-15 du Code du travail ou, pour les professions agricoles, de l'article 20 du décret du 11 mai 1982.

4

Recours à l'expertise

Cas de recours

Conditions de l'expertise

Expertise unique pour plusieurs CHSCT

Parallèlement au recours aux compétences internes de l'entreprise, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé pour l'aider dans l'exercice de ses missions. Plusieurs situations peuvent justifier un tel recours : un risque grave, un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, un projet de restructuration et de compression des effectifs, ou encore des risques technologiques. Par ailleurs, la loi relative à la sécurisation de l'emploi, adoptée définitivement par le Parlement le 14 mai 2013, institue la possibilité, pour les entreprises comptant plusieurs CHSCT, de mettre en place une instance temporaire de coordination. Celle-ci est alors chargée d'organiser le recours à une expertise unique lorsque ces comités sont concernés par un projet commun.

CAS DE RECOURS

117 PRINCIPE

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé rémunéré par l'employeur en cas de :

- constat d'un risque grave ;
- projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4614-12) ;
- projet de restructuration et de compression des effectifs (C. trav., art. L. 4614-12-1) ;
- risques technologiques (C. trav., art. L. 4523-5).

A NOTER

Face à l'expertise demandée par le CHSCT, l'employeur peut, de son côté, recourir à son propre expert en vue de démontrer l'absence de risques pour les salariés (CA Paris, Pôle 6, 2^e ch., 25 avr. 2013, n° 12/00303).

Dans les établissements d'au moins 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, un CHSCT central peut être mis en place par accord.

Ce dernier auquel sont confiées les mêmes missions et prérogatives que le CHSCT d'établissement peut faire appel à un expert agréé lorsque les conditions fixées à l'article L. 4614-12 du Code du travail sont réunies (Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.378P).

REMARQUE

Si un projet de réorganisation est de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés, le CHSCT, fort de l'avis de l'expert, peut demander aux instances syndicales d'agir en référé pour demander sa suspension (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888P). Selon la Cour d'appel de Paris, le CHSCT est recevable à intenter, au même titre qu'un syndicat, un tel recours en suspension ou annulation d'une décision patronale concernant l'établissement qu'il représente (CA Paris, Pôle 6, 2^e ch., 13 déc. 2012, n° 12/00303, LSQ n° 16257, 7 janv. 2012).

118 CONSTAT D'UN RISQUE GRAVE

◆ Notion de risque grave

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé si un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (C. trav., art. L. 4614-12).

Aucune condition, liée au risque ou au CHSCT, n'est exigée par la loi. Par exemple, le comité n'est pas tenu de mener des investigations avant de saisir l'expert. En revanche, il est nécessaire que le risque soit prévisible dans l'établissement où l'expertise est ordonnée (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-14.002P). Il doit être identifié et actuel (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183). Si le risque est extérieur à l'établissement, le CHSCT ne pourra pas demander la désignation d'un expert. Dans cette hypothèse, il aura recours à d'autres outils (inspections, enquêtes ou intervenants extérieurs).

Le fait que la mission confiée à l'expert soit de rechercher les facteurs de dégradation des conditions de travail et leurs effets potentiels sur les conditions de travail et la santé, établit que le recours à l'expertise ne répond pas à l'exigence du texte, puisqu'elle n'avait pour objet que de réaliser un audit général (CA Toulouse, 4^e ch., 4 juill. 2007, n° 07/01991).

Dans un arrêt du 19 décembre 2012, la Cour de cassation précise que la gravité du risque ne se mesure que par « l'importance des dommages prévisibles », et rejette le critère tenant à la probabilité de survenance du risque (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-11.799 ; voir « Expertise du CHSCT : précisions récentes de la Cour de cassation », J.-B. Cottin, SSL n° 1571, p. 4). Un risque grave justifiant le recours à un expert est reconnu sur la foi des attestations des représentants du personnel au CHSCT établissant l'existence d'un ressenti des salariés exposés ou d'une situation objectivement dangereuse pour l'équilibre de leur santé mentale (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-11.545).

En pratique ce risque peut être révélé à la suite d'observations de l'inspecteur du travail, du médecin du travail ou de représentants du personnel, ou encore lors de l'exercice par un salarié de son droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent. De même, une enquête diligente après un accident aboutit parfois à l'identification d'un tel risque.

LES PRINCIPAUX TEXTES

- **Code du travail**, articles L. 4614-12 et L. 4614-13, L. 4616-1 et s., L. 4523-5, R. 4614-6 et s.

- **Circ. DRT** n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C.

◆ Exemples de risques ouvrant droit à l'expertise

Est reconnu comme ouvrant droit à une expertise :

- l'exposition des salariés à des poussières et fumées irritantes, nocives pour l'appareil respiratoire, ayant déjà entraîné plusieurs mises en demeure de la part de l'inspecteur du travail (*Cass. soc.*, 19 déc. 1990, n° 89-16.091),
- un risque sérieux de pollution accidentelle par vaporisation de substances chimiques contenues dans de l'huile de moteur et de contaminations par d'autres produits chimiques dans des avions. En l'espèce, la Cour de cassation semble inclure dans les victimes potentielles de ces risques « les passagers », c'est-à-dire les clients de l'entreprise (*Cass. soc.*, 19 déc. 2012, n° 11-11.799),
- l'existence d'un risque de collision entre deux trains (*Cass. soc.*, 11 févr. 2004, n° 02-10.862),
- une situation constatée dans le rapport d'activité du médecin du travail : augmentation sensible des consultations spontanées des salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, manifestations de détresse morale et d'anxiété liées à la perte de repères professionnels (*Cass. soc.*, 26 oct. 2010, n° 09-12.922),
- une situation de souffrance au travail, intervenue dans un contexte de changement d'organisation du travail, dès lors qu'elle peut mettre gravement en danger psychologique les salariés (*CA Lyon*, 8^e ch., 9 oct. 2012, n° 11/07898, *SSL* n° 1555, 15 oct. 2012),
- l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences, et les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique ayant de graves répercussions sur l'état de santé des salariés. Une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs ont vivement alerté le médecin du travail (*Cass. soc.*, 26 janv. 2012, n° 10-12.183),
- une situation de danger grave provoquée par un harcèlement moral (*CA Paris*, 14^e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203). En l'espèce, la cour d'appel s'est fondée sur les attestations des salariés, les constatations et observations du médecin du travail et de l'inspecteur du travail, et sur le taux d'absentéisme indiqué dans le bilan social de l'entreprise, pour caractériser l'existence de troubles chez les salariés, justifiant le recours à l'expert,
- une situation de mal-être des salariés dans une entreprise déplorant plusieurs suicides, quand bien même l'employeur aurait recherché des solutions (*CA Versailles*, 14^e ch., 14 oct. 2009, n° 09/06132 et n° 09/07107).

Par ailleurs, la Cour d'appel de Paris valide les délibérations d'un CHSCT visant à désigner un expert aux fins « d'analyser les situations de travail et l'aménagement des espaces, évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et psychosociaux, établir un diagnostic de leurs effets sur les conditions de travail et sur la santé physique et psychologique des salariés, et d'aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans ce contexte ». A cet effet elle a considéré qu'il ne pouvait être reproché au CHSCT de ne pas avoir utilisé

son pouvoir d'enquête au-delà de ce qu'il a fait avant de recourir à une expertise pour parfaire sa mission (*CA Paris*, Pôle 6, 1^{ère} ch., 23 juin 2010, n° 09/17448).

◆ Exemples de refus de recours à l'expert

Les juges rejettent l'existence d'un risque grave pour :

- une situation de stress et de surmenage signalée par de nombreux salariés mais ne reposant que sur des affirmations générales et non sur des faits avérés (*CA Paris*, 14^e ch., 26 mars 2008, n° 07/19553),
- un événement isolé ayant conduit les services de police à procéder dans les locaux de l'établissement à la fouille d'une caissière (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 10-24.878).

119 MODIFICATION DES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Notion de projet important

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il s'agit notamment de :

- transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (*C. trav.*, art. L. 4614-12 ; *C. trav.*, art. L. 4612-8).

Le seul fait qu'un projet soit soumis à la consultation du CHSCT ne lui confère pas nécessairement le caractère de projet important légitimant le recours à l'expert (*Cass. soc.*, 25 juin 2003, n° 01-13.826P). Selon l'administration (*Circ. DRT* n° 12, 30 nov. 1984 concernant le comité d'entreprise), par projet important il faut entendre tout projet qui concerne « le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier de l'entreprise ».

Le nombre de salariés concernés par le projet de réorganisation ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet. Il n'en constitue qu'un indice. Ce qui compte véritablement, c'est la portée de ce projet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés (*Cass. soc.*, 10 févr. 2010, n° 08-15.086P). L'expertise se justifie lorsqu'elle permet au CHSCT de donner un avis circonstancié sur un projet important qui risque de toucher réellement la santé ou la sécurité des salariés. Elle ne peut avoir lieu qu'à partir d'un projet dont l'élaboration est terminée, prêt à être mis en œuvre ou déjà effectif depuis quelques mois (*Cass. soc.*, 24 oct. 2000, n° 98-18.240P).

Les modifications des conditions de travail doivent être durables (*Cass. soc.*, 13 nov. 2007, n° 06-13.205) et significatives (*Cass. soc.*, 16 sept. 2008, n° 07-18.754).

Le recours à cet expert n'est pas subordonné à l'impossibilité du CHSCT de trouver dans l'entreprise la solution auprès des services spécialisés de l'entreprise (*Cass. soc.*, 23 janv. 2002, n° 99-21.498).

A NOTER

Avant la recodification du Code du travail, il était prévu que lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement (uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés) recourait à un expert à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT qui souhaitait un complément d'expertise pouvait faire appel à l'expert choisi par le comité d'entreprise (*C. trav., anc. art. L. 236-9, III*).

Cette disposition n'a pas été reprise.

Il est vrai que ce type de projet justifiant le recours à l'expert technique du comité d'entreprise en raison des conséquences sur l'emploi, la qualification, la formation ou les conditions de travail peut justifier le recours à un expert du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-12*). Ce dernier devrait désormais avoir le libre choix de son expert, sans être tenu par celui du comité d'entreprise, sauf à invoquer le principe de recodification à droit constant.

◆ Exemples de projets ouvrant droit à expertise

Est reconnu comme ouvrant droit à expertise, le projet :

- de réorganisation entraînant la disparition d'une société appelée à devenir un établissement de la société absorbante, ainsi qu'une nouvelle organisation des établissements de la société absorbée et le transfert d'une partie du personnel au service d'une société relevant d'un autre groupe. Peu importe que d'autres sociétés que celle absorbée soient concernées par ces modifications (*Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-17.023P*),
- de réorganisation d'une activité de l'entreprise consistant en un regroupement de chaque type d'activité sur un seul site, ce qui a pour conséquence soit des transformations de postes de travail, soit des mutations géographiques pour certains salariés. Ce projet touche au total 199 salariés et a une incidence directe sur l'activité, le lieu et les conditions de travail (*Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-12.922*),
- de transfert d'activités s'accompagnant d'un déplacement géographique des salariés et d'une évolution de leurs tâches (*Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-68.161*),
- aboutissant à la définition d'un nouveau métier de la logistique (*Cass. soc., 1^{er} mars 2000, n° 97-18.721*),
- de changement d'horaires décidé par l'employeur, qui affecte directement 255 salariés sur un effectif de 400, alors que pour le médecin du travail le travail posté est en soit perturbateur des rythmes biologiques et en conclut qu'il est préférable de se rapprocher de ces rythmes biologiques (*Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240P*),
- d'extension du périmètre d'action des remiseurs-dégareurs modifiant de façon significative les tâches, l'organisation et les cadences de travail (*Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-18.754*),
- de mise en place d'un système d'évaluation des salariés. En l'espèce, il impose à ces derniers de prendre des engagements de rendement et d'efficacité, assortis d'une obligation de résultat entraînant un changement des conditions de travail (*TGI Rouen, référé, 15 oct. 2009, n° 09/00502, SSL n° 1420, p.15*),
- de fusion provisoire de deux services dans l'attente d'un déménagement de l'entreprise (*Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-20.353*),
- ayant pour objet de contrôler l'activité des machi-

nistes-receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat des tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale (*Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382P*),

- d'introduction d'un système de géolocalisation visant la totalité des véhicules d'une entreprise. Ce projet concerne un nombre significatif de salariés, et se traduisait par une diminution de l'autonomie des conducteurs. Il est donc de nature à modifier les conditions de travail (*TGI Valence, 1^{ère} ch., 5 déc. 2012, ord. référé n° 12/00632, LSQ n° 16263, Juris. Hebdo n° 10/2013, 15 janv. 2013*).

◆ Exemples de projets n'ouvrant pas droit à expertise

En revanche, n'est pas un projet important autorisant le CHSCT à recourir à un expert :

- le réaménagement de l'organigramme prévoyant la restructuration de l'encadrement sans transformation importante des postes de travail, sans aucun changement de métiers, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou normes de productivité (*Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096P*),
- la mise en place d'un nouveau logiciel informatique ou la réorganisation d'un service n'impactant pas la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés (*Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476 ; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-66.556*),
- le déploiement de nouveaux logiciels, et le fait de fournir aux salariés occupant des fonctions de consultants dans les entreprises clientes des ordinateurs portables, sans que ces modifications entraînent des répercussions importantes sur les conditions de travail des salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition (*Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-20.376*),
- l'harmonisation des systèmes informatiques utilisés. En l'espèce, les logiciels réalisant des opérations quotidiennes demeurent identiques, seules sont modifiées l'architecture et la présentation des écrans. Les postes de travail ne sont pas modifiés, l'augmentation de la rentabilité et l'efficacité des services n'ont pas d'incidence sur les conditions de travail, de santé ou de sécurité. En outre, l'employeur met en place d'importantes mesures de formation, d'accompagnement et de tutorat du personnel (*Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-26.248*).

ATTENTION

La désignation d'un expert par le CHSCT en cas de projet important modifiant les conditions de travail ne suspend pas l'exécution de la décision prise par l'employeur jusqu'au dépôt du rapport d'expertise, et n'autorise pas le salarié à refuser de l'exécuter (*Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-44.000*).

120 PROJET DE RESTRUCTURATION ET DE COMPRESSION DES EFFECTIFS

Le CHSCT peut recourir à un expert sur un projet de restructuration et de compression des effectifs (*C. trav., art. L. 4614-12-1*).

En effet, le CHSCT devrait désormais être consulté sur ce type de projet (voir n° 84), tout comme le comité d'entreprise (*C. trav., art. L. 2323-15*). Ce type de projet devrait concerner les licenciements, mais également d'autres modes de départ de l'entreprise. En effet, la jurisprudence relative au comité

d'entreprise considère que cette consultation concerne tout mode de départ, licenciements ou « départs naturels ».

Dès qu'un nombre de départs suffisant a pour résultat de modifier le volume des effectifs, le comité doit donner un avis circonstancié (*Cass. crim.*, 4 nov. 1997, n° 96-84.594P).

En revanche, les licenciements pour faute ne sont pas concernés, ces derniers relevant du pouvoir disciplinaire de l'employeur (*Cass. crim.*, 4 avr. 1995, n° 93-80.312P).

➔ **Pour plus de précisions**, voir Numéro juridique « Comité d'entreprise : Moyens d'information - Attributions »).

121 RISQUES TECHNOLOGIQUES

Le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques (*C. trav.*, art. L. 4523-5) :

- à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale d'exploiter une installation classée à hauts risques. L'expert remet son rapport au CHSCT avant la clôture de l'enquête publique et le présente en réunion du CHSCT avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier (*C. trav.*, art. R. 4523-2) ;
- en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. L'expert lui présente son rapport dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine (*C. trav.*, art. R. 4523-3).

ATTENTION

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (*C. trav.*, art. L. 4523-5).

➔ **Pour plus de détails**, voir Zoom p. 71.

CONDITIONS DE L'EXPERTISE

122 EXPERT AGRÉÉ

◆ Principe

Sous réserve des experts en risques technologiques, le CHSCT ne peut recourir qu'à des experts obligatoirement agréés par arrêté du ministre chargé du Travail (*C. trav.*, art. R. 4614-7). Les experts peuvent être agréés dans deux domaines (*C. trav.*, art. R. 4614-6 ; *Circ. DRT* n° 93-13, 25 mars 1993) :

- celui de la **santé** et de la **sécurité au travail** qui recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement physiques en terme de pénibilité et de nuisances et concerne la santé, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;
- celui de 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, etc. Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations et procédés de production.

◆ Procédure d'agrément

► Demande

La demande d'agrément est adressée au ministre chargé du Travail, par tous moyens, y compris électroniques, permettant d'établir une date certaine avant le 1^{er} mars ou avant le 1^{er} septembre de l'année en cours pour produire effet respectivement au 1^{er} juillet de la même année et au 1^{er} janvier de l'année suivante. Le silence gardé pendant plus de quatre mois à compter de la date limite de réception de la demande vaut décision de rejet (*C. trav.*, art. R. 4614-11).

L'agrément concerne les personnes physiques et morales (*C. trav.*, art. R. 4614-7). Il est délivré en tenant compte notamment (*C. trav.*, art. R. 4614-8) :

- de l'expérience professionnelle et des compétences du demandeur pour mener des expertises dans les domaines mentionnés à l'article R. 4614-6 pour lesquels l'agrément est sollicité (santé et sécurité au travail, organisation du travail et de la production),
- de la pertinence des méthodes d'intervention proposées,
- des engagements déontologiques relatifs à la prévention des conflits d'intérêt et à la pratique professionnelle de l'expertise au regard des règles définies selon les modalités prévues à l'article R. 4614-9 du Code du travail,
- de la compatibilité de l'agrément demandé avec les activités autres que l'expertise.

Il peut s'agir par exemple d'un médecin spécialiste, d'un ergonome, d'un technicien de prévention, etc.

► Retrait ou suspension

Si les conditions prévues à l'article R. 4614-8 du Code du travail cessent d'être remplies ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques, l'agrément peut être suspendu pour une durée n'excédant pas un an ou retiré par le ministre chargé du Travail, après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. Aucun agrément ne peut être retiré ou suspendu sans que l'expert agréé ait pu présenter ses observations (*C. trav.*, art. R. 4614-9).

► Cas particulier de la sous-traitance

Les experts agréés peuvent, le cas échéant, sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise. Le sous-traitant doit être agréé sauf s'il intervient en tant qu'organisme habilité à réaliser des contrôles techniques ou des vérifications de conformité, dans le cadre de la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail. Dans ce cas, le sous-traitant ne peut être la personne ou l'organisme ayant procédé précédemment à ce contrôle ou à cette vérification (*C. trav.*, art. R. 4614-15).

Contestation dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs

En cas de désignation de l'expert dans le cadre de la consultation du CHSCT sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, toute contestation relative à l'expertise devra être adressée à la Direccte (*C. trav.*, art. L. 4614-13). Cette contestation doit intervenir avant transmission de la demande de validation de l'accord collectif prévu à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail ou l'homologation du document unilatéral de l'employeur prévu à l'article L. 1233-24-4 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 1233-57-4).

La Direccte se prononce dans un délai de cinq jours (*C. trav.*, art. L. 4614-13).

Cette décision peut être contestée devant la juridiction administrative, dans les mêmes conditions que les litiges portant sur l'accord collectif, le document unilatéral de l'employeur ou le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (*C. trav.*, art. L. 4614-13 ; *C. trav.*, art. L. 1235-7-1).

123 CHOIX DE L'EXPERT

La décision de recourir à un expert agréé est adoptée à la majorité des membres présents du CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4614-2).

Chaque année, un arrêté fixe la liste des experts agréés auxquels le CHSCT peut faire appel, tout comme la durée de validité de l'agrément, qui ne peut excéder cinq années renouvelables. Il précise les domaines dans lesquels l'expert est agréé (*C. trav.*, art. R. 4614-7 ; Arr. 23 déc. 2011, NOR : ETST1135242A, JO 29 déc. ; Arr. 29 juin 2012, NOR : ETST1227944A, JO 19 juill. ; Arr. 31 déc. 2012, NOR : ETST1243216A, JO 9 janv. 2013).

Le CHSCT est seul juge du choix de l'expert parmi cette liste. Sauf abus manifeste, ce choix ne peut être contrôlé par le juge (*Cass. soc.*, 18 déc. 2012, n° 11-17.634).

Dès lors que le cabinet d'expertise dispose d'un agrément ministériel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et de la production, tout abus est exclu (*Cass. soc.*, 8 juill. 2009, n° 08-16.676P).

Le fait que l'expert soit agréé est synonyme d'impartialité. Ainsi, un expert désigné par une cour d'appel ne peut être écarté parce qu'il a effectué de multiples interventions pour le compte de la direction de l'entreprise, ce seul fait ne suffisant pas pour qu'il soit soupçonné de complaisance vis-à-vis de l'employeur (*Cass. soc.*, 3 févr. 1999, n° 97-16.068).

Les experts agréés adressent au ministre du Travail chaque année la liste des expertises réalisées au cours de l'année civile écoulée. Ils fournissent, à sa demande, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises (*C. trav.*, art. R. 4614-14).

REMARQUE

Le choix d'un expert dans un organisme public n'obéit pas aux règles de commande publique (*Cass. soc.*, 14 déc. 2011, n° 10-20.378P ; *Cass. soc.*, 16 janv. 2013, n° 11-25.282).

124 MOYENS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

L'expert a accès aux locaux de l'entreprise, l'employeur ne pouvant s'opposer à son entrée dans l'établissement. L'expert reçoit en outre les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. En contrepartie, il est tenu aux obligations de secret et de discrétion (*C. trav.*, art. L. 4614-13). Cette obligation de discrétion joue à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. L'expert est, en outre, tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (*C. trav.*, art. R. 4614-17).

125 DURÉE DE L'EXPERTISE

L'expertise diligentée dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail est réalisée dans le délai d'un mois, qui peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder 45 jours (*C. trav.*, art. R. 4614-18). Il n'existe aucune durée maximale lorsque l'expertise fait suite à un risque grave.

L'expert saisi dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 du Code du travail.

A l'expiration de ce délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté (*C. trav.*, art. L. 4614-12-1).

126 FRAIS DE L'EXPERTISE

Si le CHSCT n'a pas fait un usage abusif de ses prérogatives, les frais de l'expertise sont à la charge de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 4614-13 ; *Cass. soc.*, 10 mai 2000, n° 98-10.922 ; *Cass. soc.*, 8 déc. 2004, n° 03-14.535P).

127 CONTESTATION DU RECOURS À L'EXPERT

◆ Compétence du TGI

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, la contestation est portée devant le président du **tribunal de grande instance** qui statue en urgence (*C. trav.*, art. L. 4614-13 ; *C. trav.*, art. R. 4614-19 ; *C. trav.*, art. R. 4614-20).

Le juge peut annuler la délibération du CHSCT prévoyant le recours à une expertise dès lors que l'expert n'a pas remis aux membres du comité avant la réunion, et malgré leur demande, les documents relatifs à l'expertise, à savoir le cahier des charges et le projet de convention.

En effet, les membres du comité doivent être en mesure d'adopter une délibération en toute connaissance de cause (*Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-27.089).

◆ Différents types de contestation

► Opportunité de l'expertise

En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT sur le recours à un expert motivé par un risque grave constaté dans l'entreprise, il appartient au juge de décider si l'expertise est nécessaire (*Cass. soc.*, 1^{er} déc. 1993, n° 91-11.245P ; *Cass. soc.*, 25 juin 2003, n° 01-13.826P).

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, la contestation de l'employeur ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant ces conditions (*Cass. soc.*, 14 févr. 2001, n° 98-21.438P ; *Cass. soc.*, 18 déc. 2012, n° 11-17.634).

► Qualité de l'expert

Par ailleurs, sauf abus manifeste, le juge ne peut contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a fait appel (*Cass. soc.*, 26 juin 2001, n° 99-11.563P ; *Cass. soc.*, 18 déc. 2012, n° 11-17.634).

Dès lors que l'expert choisi dispose d'un agrément ministériel dans le domaine dont relève le projet au titre duquel le comité est consulté, sa compétence ne peut pas être contestée devant le juge judiciaire (*Cass. soc.*, 8 juill. 2009, n° 08-16.676P).

► Coût de l'expertise

Le juge, en retenant que le coût de l'expertise demandée est manifestement surévalué, peut faire ressortir l'abus de la désignation de l'expert et annuler celle-ci (*Cass. soc.*, 26 juin 2001, n° 99-18.249P).

Il peut aussi réduire le montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé. Peu importe qu'il y ait eu, avant le début de l'expertise, acceptation par l'employeur et le CHSCT du tarif proposé par l'expert (*Cass. soc.*, 15 janv. 2013, n° 11-19.640P).

Par ailleurs, l'employeur peut être tenu de prendre en charge les honoraires de l'expert du CHSCT, quand bien même le juge estime que le projet en question n'ouvre pas droit à expertise. En l'espèce, un TGI a rejeté la demande d'un employeur visant à l'annulation du recours à l'expertise par le CHSCT à raison d'un projet important modifiant les conditions de travail. En dépit de l'appel interjeté par l'employeur, l'expert a achevé sa mission dans les 45 jours qui lui étaient impartis (*C. trav.*, art. R. 4614-8). Bien que la cour d'appel ait finalement déclaré l'expertise injustifiée, l'employeur a été condamné à en assumer le coût. En effet, l'expert n'était pas en tort et le CHSCT ne possède pas de budget... (*Cass. soc.*, 15 mai 2013, n° 11-24.218P).

◆ Délais

Si l'employeur conteste l'existence d'un risque grave, ainsi que le contenu de la mission ou le coût de l'expert choisi par le CHSCT, il doit saisir le juge dans des délais raisonnables.

En effet, selon le TGI de Paris, « l'existence éventuelle d'un risque grave ne s'accommode guère

avec des attermolements pendant plusieurs mois » (*TGI Paris*, 20 janv. 2011, n° 10/57994, RJS 6/11, n° 533).

Le TGI de Clermont-Ferrand a également retenu cette notion de délai raisonnable dans le cas d'un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (*TGI, Clermont-Ferrand*, 9 févr. 2011, n° 11-122, RJS 5/11, n° 430).

◆ Paiement des frais de procédure

L'employeur doit supporter les frais de procédure de contestation éventuelle dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi (*Cass. soc.*, 12 janv. 1999, n° 97-12.794P ; *Cass. soc.*, 14 févr. 2001, n° 98-21.438P ; *Cass. soc.*, 8 oct. 2003, n° 01-16.309).

Sont à la charge de l'employeur :

- les honoraires d'avocat du CHSCT (*Cass. soc.*, 10 mai 2000, n° 98-10.922 ; *Cass. soc.*, 8 déc. 2004, n° 03-15.535P), et de représentation du comité devant la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 25 juin 2003, n° 01-13.826P),
- les frais de procédure tendant à l'arrêt de l'exécution provisoire de l'ordonnance du président du TGI (*Cass. soc.*, 6 avr. 2005, n° 02-19.414P).

L'exercice par le comité d'une simple voie de recours ne peut constituer en soi un abus l'empêchant de demander le remboursement de ses frais à l'employeur (*Cass. soc.*, 8 déc. 2004, n° 03-15.535P).

REMARQUE

Même si le recours à l'expertise est devenu sans objet au moment où la cour d'appel statue, en raison de travaux effectués entre temps par l'employeur, il lui appartient de déterminer si la demande était justifiée lorsqu'elle a été soumise au premier juge (*Cass. soc.*, 17 nov. 2010, n° 09-11.774).

Ce principe de paiement des frais de procédure par l'employeur ne vaut qu'en cas de litige l'opposant au CHSCT. Ainsi, il ne concerne pas les litiges opposant le comité au cabinet d'expertise (*Cass. soc.*, 15 janv. 2013, n° 11-19.640P).

EXPERTISE UNIQUE POUR PLUSIEURS CHSCT

128 MISSION DE L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

La loi relative à la sécurisation de l'emploi, adoptée définitivement par le Parlement le 14 mai 2013, prévoit, pour les entreprises comptant plusieurs CHSCT, la possibilité de mettre en place une instance temporaire de coordination. Celle-ci est chargée d'organiser le recours à une expertise unique, lorsque ces comités sont concernés par un projet commun. Cette instance peut rendre un avis sur le projet (*C. trav.*, art. L. 4616-1).

La possibilité de mettre en place cette instance est ouverte lorsque la consultation concerne (*C. trav., art. L. 4616-1*) :

- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé 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 (*C. trav., art. L. 4612-8*) ;
- un projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (*C. trav., art. L. 4612-9*) ;
- le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides (*C. trav., art. L. 4612-10*) ;
- toute question de la compétence du CHSCT dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel (*C. trav., art. L. 4612-13*) ;
- un projet de restructuration et de compression des effectifs (*C. trav., art. L. 4614-12-1*).

ATTENTION

Cette liste est limitative. Les autres types de consultations ne sont pas visés par l'expertise unique. Sont donc notamment exclues celles 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 (*C. trav., art. L. 4612-11*),
- les documents se rattachant à la mission du CHSCT, notamment sur le règlement intérieur (*C. trav., art. L. 4612-12*).

129 FACULTÉ OUVERTE À L'EMPLOYEUR

Seul l'employeur peut décider de mettre en place l'instance de coordination (*C. trav., art. L. 4616-1*). Sa mise en place se rattache à l'existence d'un projet spécifique, elle ne perdure pas. L'employeur n'est pas tenu l'instaurer pour un nouveau projet au motif qu'il y a déjà eu recours à l'occasion d'un précédent projet.

130 COMPOSITION DE L'INSTANCE

L'instance de coordination est composée (*C. trav., art. L. 4616-2*) :

- de l'employeur ou de son représentant ;
- de trois représentants de chaque CHSCT concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un représentant au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque CHSCT en son sein, pour la durée de leur mandat. Une fois choisis, les membres des CHSCT demeurent représentants de leur comité au sein de l'instance de coordination jusqu'à expiration de leur mandat ;
- des professionnels suivants : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention

de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du BTP et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

REMARQUE

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT sont concernés (*C. trav., art. L. 4616-5*).

131 FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

◆ Recours à l'expert

L'expert agréé est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination (*C. trav., art. L. 4616-3*). Ce recours s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 4614-12 (2°) et L. 4614-13 du Code du travail (*C. trav., art. L. 4616-1*).

Ainsi, l'expertise est réalisée 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 45 jours (*C. trav., art. R. 4614-18*). 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 (*C. trav., art. L. 4614-9*). En outre, les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. S'il entend contester la désignation de l'expert, la nécessité, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, il saisit le juge judiciaire. L'expert remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans des délais qui seront fixés par décret. A leur expiration, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux CHSCT concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis (*C. trav., art. L. 4616-3*).

◆ Réunions

Plusieurs dispositions relatives aux réunions du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-8 et C. trav., art. L. 4614-9*) sont applicables à l'instance de coordination (*C. trav., art. L. 4616-4*).

REMARQUE

Des modalités particulières peuvent être fixées par accord d'entreprise (*C. trav., art. L. 4616-5*).

Ainsi, l'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le président et le secrétaire. Il est transmis aux membres de l'instance de coordination et à l'inspecteur du travail.

L'instance reçoit de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi

Projet de décret sur l'instance de coordination des CHSCT

*A la date de bouclage de ce Numéro juridique, un projet de décret définit les modalités d'application des dispositions de la loi relative à la sécurisation de l'emploi concernant le fonctionnement de l'instance de coordination des CHSCT **

Désignation des membres

Les représentants de chaque CHSCT concerné par le projet devraient être désignés :

- pour les CHSCT renouvelant leurs membres, lors de la première réunion après l'élection ;
- pour les CHSCT déjà existants, lors de la prochaine réunion ou lors d'une réunion extraordinaire en cas d'urgence.

Si, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel d'un CHSCT à l'instance de coordination cessait ses fonctions, il serait remplacé à l'occasion de la réunion suivante du CHSCT concerné, pour la période du mandat restant à courir, si celle-ci est supérieure à trois mois.

La liste nominative des membres de l'instance devrait être affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné. Elle indiquerait la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance.

Le secrétaire de l'instance de coordination serait choisi parmi les représentants du personnel au sein de cette instance.

Réunions

L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant les documents s'y rapportant, seraient transmis par le président aux membres de cette instance quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Néanmoins, dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'ordre du jour et les documents s'y rapportant devraient être transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

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

Les procès-verbaux des réunions et les avis de l'instance seraient conservés au siège social de l'entreprise. Ils seraient transmis, par l'employeur, aux membres de la délégation du personnel des CHSCT concernés par le projet commun. Ils seraient communiqués, à leur demande, aux médecins du travail, aux inspecteurs du travail, aux agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, aux agents de l'OPPBT des établissements concernés.

Délai d'expertise et avis

Principe

Pour établir son rapport, l'expert disposerait d'un délai d'un mois à compter de sa désignation par l'instance de coordination. Ce délai pourrait être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise, dans la limite de 45 jours. L'instance devrait indiquer lors de sa première réunion si elle souhaite rendre un avis. Le cas échéant, ce dernier interviendrait dans les quinze jours après la remise du rapport d'expertise.

Restructuration et compression des effectifs

En cas d'expertise dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'aurait pas pour effet de reporter le délai. L'avis du CHSCT devrait être rendu dans les sept jours suivant la remise du rapport de l'expert.

Contestations

Les contestations relatives à l'expertise unique seraient tranchées par le Direccte territorialement compétent, dans un délai de cinq jours à compter de la date de réception de la demande.

** Pour plus de détails sur ces nouvelles dispositions réglementaires, se reporter à Liaisons sociales Quotidien (www.wk-rh.fr)*

que les moyens utiles à la préparation et à l'organisation des réunions, et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. Ses membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

◆ Décisions

L'instance de coordination est présidée par l'employeur (C. trav., art. L. 4616-4 ; C. trav., art. L. 4614-1). Parmi ses membres, seuls l'employeur ou son représentant et les représentants des CHSCT concernés par le projet ont voix délibérative

(C. trav., art. L. 4616-2).

Les décisions de l'instance portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents. Il en est de même des résolutions qu'elle adopte (C. trav., art. L. 4616-4 ; C. trav., art. L. 4614-2).

◆ Heures de délégation

De façon générale, l'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (C. trav., art. L. 4614-3). En ce sens, des heures de délégation sont fixées (voir n° 137 et s.). Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, ou de participation à l'instance de coordination. ■

5

Membres du CHSCT

Durée et exercice du mandat

Formation

Protection contre le licenciement

Secret professionnel et discrétion

Les membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans l'exercice de leurs missions, ils jouissent des mêmes droits que les autres représentants du personnel. Ils bénéficient d'une liberté de circulation dans et hors de l'entreprise et d'une protection contre le licenciement ou toutes mesures assimilables.

Ils sont tenus à une obligation de discrétion et au secret professionnel.

- 100 à 299 salariés : 5 heures ;
- 300 à 499 salariés : 10 heures ;
- 500 à 1 499 salariés : 15 heures ;
- à partir de 1 500 salariés : 20 heures.

Un usage ou un accord d'entreprise peut toutefois prévoir un nombre supérieur d'heures de délégation en vertu de l'article L. 4611-7 du Code du travail. En cas de variation du nombre de salariés, le crédit d'heures s'apprécie mois par mois en fonction de l'effectif atteint par l'établissement le mois précédent (Cass. soc., 7 oct. 1992, n° 89-40.821).

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, s'il y a plusieurs CHSCT, les heures sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité (C. trav., art. L. 4614-4).

EXEMPLE

Un établissement occupe 1000 salariés qui relèvent de 6 comités dans les conditions suivantes :

- 1 comité regroupe 500 salariés,
- 3 comités regroupent chacun 100 salariés,
- 1 comité regroupe 120 salariés,
- 1 comité regroupe 80 salariés.

Le crédit minimum mensuel accordé individuellement aux membres des CHSCT est de :

- 15 heures dans le premier comité,
- 5 heures dans les comités regroupant 100 et 120 salariés,
- 2 heures dans le comité regroupant 80 salariés.

Dans les établissements à haut risque industriel, le crédit d'heures des membres du CHSCT est majoré de 30 % (C. trav., art. L. 4523-7). Ce volume minimum peut être augmenté par accord collectif (voir Zoom, page 71).

DURÉE ET EXERCICE DU MANDAT

Durée du mandat

132 DEUX ANS

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Lorsque, 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 du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois (C. trav., art. R. 4613-5 ; voir n° 20).

Les cas de cessation des fonctions peuvent être rapprochés de ceux prévus pour les membres du comité d'entreprise : décès, démission, rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 2324-24). Le mandat cesse également lorsque le membre du CHSCT est muté dans une autre entreprise.

En dehors de ces cas, il ne y peut avoir cessation des fonctions. Ainsi le comité d'entreprise ne peut prononcer la révocation d'un membre du CHSCT (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.783).

Enfin, la suspension du contrat de travail du salarié n'entraîne pas celle de son mandat, même si aucun suppléant n'est prévu (Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-60.333P).

Le mandat de représentant au CHSCT est cumulable avec d'autres mandats de représentant du personnel. La perte de l'un de ces mandats n'entraîne pas la perte des autres.

Crédit d'heures

133 NOMBRE D'HEURES

Le nombre d'heures minimal par mois attribué à chaque membre du CHSCT par établissement est de (C. trav., art. L. 4614-3) :

- 50 à 99 salariés : 2 heures ;

134 RÉPARTITION

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent l'employeur (C. trav., art. L. 4614-5).

Le crédit d'heures est global, même si son mode de calcul est individuel.

Par exemple, dans un établissement de 350 salariés, le CHSCT comprend quatre représentants du personnel, et 10 heures de délégation par représentant. Le total de 40 heures peut se répartir au choix des représentants à condition d'en avertir l'employeur.

Afin d'éviter les contestations, les représentants du personnel ont tout intérêt à informer l'employeur de la répartition à une date mensuelle fixe. Cette information n'exclut pas les ajustements nécessaires à l'exercice du mandat. L'employeur doit en être également averti (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). Sauf accord contraire, les heures de délégation non utilisées au cours d'un mois ne peuvent pas être reportées d'un mois sur l'autre. Les heures non utilisées dans le mois sont donc perdues.

LES PRINCIPAUX TEXTES

- **Code du travail**, articles L. 4614-3, L. 2411-13, L. 2421-3, L. 4614-9, R. 4613-5.
- **Circ. DRT** n° 93-15, 25 mars 1993, NOR : TEFT9310065C.
- **Circ. DGT** n° 07-2012, 30 juill. 2012, NOR : ETST1231532.

135 UTILISATION

◆ Pendant ou en dehors du temps de travail

L'utilisation du crédit d'heures est définie librement par les représentants du personnel. Les heures de délégation peuvent être prises aussi bien durant l'horaire normal de travail qu'en dehors lorsque les nécessités du mandat le justifient, du moment qu'une fraction au moins du personnel est au travail. La circulaire du 25 mars 1993 est muette sur ce point. Faute d'être exclue, une telle possibilité doit être offerte aux membres du CHSCT comme elle l'est aux représentants des autres institutions représentatives du personnel.

Un représentant du personnel travaillant exclusivement de nuit peut prendre ses heures de délégation de jour (*Cass. soc.*, 11 juin 2008, n° 07-40.823). Si les heures de délégation sont effectuées en dehors de leurs horaires habituels, elles sont considérées comme des heures supplémentaires (*Cass. soc.*, 13 déc. 1995, n° 92-44.389).

◆ Conforme à l'objet du mandat

Les heures de délégation sont utilisées conformément à l'objet du mandat de membre du CHSCT. Ainsi, n'entre pas dans ce cadre :

- le temps passé par un membre du CHSCT à son information personnelle, à moins que cette information soit liée à une difficulté particulière de l'entreprise. Tel n'est pas le cas, lorsqu'il participe avec son syndicat à une réunion ayant pour objet de dresser le bilan de l'activité des CHSCT et d'échanger des expériences et des informations (*Cass. soc.*, 5 oct. 1994, n° 92-40.164P) ;
- l'organisation d'une réunion visant à contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise (*Cass. soc.*, 26 févr. 1992, n° 88-45.284) ;
- le déplacement d'un membre du CHSCT dans une entreprise sous-traitante (*Cass. soc.*, 1^{er} avr. 1992, n° 88-44.530).

◆ Heures non imputées sur le crédit d'heures

Sont payées comme temps de travail effectif, mais ne s'imputent pas sur les heures de délégation (*C. trav.*, art. L. 4614-6) : les réunions, les 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 et la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment en cas de danger grave et imminent.

Dans les établissements d'au moins 500 salariés qui comptent plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures (*Circ. DRT* n° 93-15, 25 mars 1993).

REMARQUE

Avant toute contestation sur la durée de ces heures non imputées sur le crédit d'heures, l'employeur doit les payer comme temps normalement consacré à sa mission (*Cass. soc.*, 25 nov. 1997, n° 95-42.139P ; voir n° 137).

◆ Heures imputées sur le crédit d'heures

En dehors des activités définies ci-dessus, toute mission effectuée conformément à l'objet du mandat s'impute sur le crédit d'heures, à savoir la rédaction des procès-verbaux, l'exécution de missions individuelles ou les inspections régulières en vertu de l'article L. 4612-4 du Code du travail (*Cass. crim.*, 17 févr. 1998, n° 96-82.118P ; *Cass. soc.*, 25 nov. 1997, n° 95-42.139 ; *Cass. soc.*, 20 déc. 2006, n° 05-42.507). Le temps passé aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ainsi qu'aux visites préalables est également imputé sur ce crédit d'heures (*CE*, 12 juin 1995, n° 150.584, n° 150-585, n° 155.006, n° 155.007).

136 DÉPASSEMENT DU CRÉDIT D'HEURES

◆ Circonstances exceptionnelles

Le nombre mensuel d'heures fixé par la loi peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (*C. trav.*, art. L. 4614-3).

▷ Définition

Pour être exceptionnelles, les circonstances doivent entraîner « une activité inhabituelle, nécessitant de la part des représentants un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre » (*Cass. crim.*, 3 juin 1986, n° 84-94.424).

Sont reconnus comme circonstances exceptionnelles : la participation à l'élaboration d'un plan de santé et de sécurité ordonné par le juge (*C. trav.*, art. L. 4741-11), à celle d'un plan d'adaptation à des mutations technologiques importantes et rapides (*C. trav.*, art. L. 2323-14), le recours à un expert en cas de risque grave (*C. trav.*, art. L. 4614-12), le temps passé à l'exercice du droit d'alerte (*Cass. soc.*, 25 juin 2003, n° 01-41.783), la restructuration de l'établissement ayant des incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés (*Cass. soc.*, 14 févr. 2007, n° 05-42.958).

Au contraire, n'est pas retenu comme circonstance exceptionnelle, eu égard à la finalité du CHSCT, un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, même s'il a pu donner lieu à doublement du crédit d'heures des membres du comité d'entreprise (*Cass. soc.*, 25 nov. 1997, n° 95-43.412P).

▷ Charge de la preuve

Il appartient au salarié investi d'un mandat représentatif d'établir les circonstances exceptionnelles justifiant, eu égard aux fonctions qui lui sont conférées par la loi, un dépassement de ses heures de délégation, de même que la conformité de l'utilisation de ces heures excédentaires avec sa mission (*Cass. soc.*, 29 janv. 1992, n° 88-44.227P ; *Cass. soc.*, 18 juill. 2001, n° 99-43.386).

Le membre du CHSCT doit donc **prouver** :

- l'existence de circonstances exceptionnelles ;

- la conformité de l'utilisation de ces heures dépassant le crédit d'heures légal avec la mission qui lui est dévolue.

◆ Instance de coordination

La participation à l'instance de coordination des différents CHSCT concernés par un projet commun en vue d'une expertise unique (voir n° 128 et s.) permet un dépassement du crédit d'heures accordé à chaque membre du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-3*).

◆ Dépassement irrégulier

Si le représentant du personnel ne peut invoquer ni accord, ni usage, ni circonstances exceptionnelles, le dépassement de son crédit d'heures est irrégulier et les heures ne sont pas payées.

En cas de dépassements répétés, l'employeur peut-il sanctionner le membre du CHSCT ? Il faut être prudent à ce sujet car, à l'égard des salariés protégés, seuls des faits constituant un manquement à leurs obligations professionnelles peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire. En ce sens, a été annulé un avertissement donné à un délégué syndical pour avoir provoqué un conflit avec un autre salarié, cette intervention s'inscrivant dans le cadre de son mandat (*Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.242*). Toutefois, dans cet arrêt, la Cour de cassation a pris le soin de réserver le cas où les juges auraient caractérisé un abus dans l'attitude du représentant du personnel. Ainsi, un exercice abusif du mandat expose le représentant du personnel à une sanction disciplinaire (*Cass. crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580*). Dès lors, sauf abus caractérisé, ne sauraient faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur les dépassements répétés du crédit d'heures en l'absence de circonstances exceptionnelles.

137 PAIEMENT DES HEURES DE DÉLÉGATION

◆ Présomption de bonne utilisation

En matière de paiement des heures de délégation, la formulation de l'article L. 4614-6 du Code du travail est identique à celle utilisée pour les autres institutions représentatives : le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Lorsque l'employeur conteste l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Mais cette contestation ne l'exonère pas du paiement des heures litigieuses (*Cass. soc., 28 mars. 1989, n° 86-42.291*). Il y a donc une présomption de bonne utilisation des heures de délégation. Mais cette présomption ne dispense pas les bénéficiaires d'indiquer l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés lorsque l'employeur leur en fait la demande. En cas de refus, l'employeur peut, à bon droit, saisir le juge des référés pour obtenir les explications qu'il demande. Il lui revient ensuite de prouver que l'utilisation

des heures de délégation n'est pas conforme à l'objet du mandat (*Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-46.478P*).

◆ Contestation des circonstances exceptionnelles

Le paiement des heures en dépassement du crédit pour circonstances exceptionnelles peut donner lieu à deux sortes de contestation portant sur :

- l'existence même des circonstances exceptionnelles ;
- la bonne utilisation des heures qui y sont consacrées.

Dans les deux cas, l'employeur n'a pas à payer d'avance : « l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale [...] est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par accord collectif plus favorable ; elle ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié d'établir l'existence préalablement à tout paiement par l'employeur, de même que la conformité de l'utilisation des heures eu égard au mandat représentatif dont il est investi » (*Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 84-41.664P* ; *Cass. soc., 10 juin 1997, n° 94-42.546*). Le salarié ne pouvant prétendre à une rémunération pour les heures excédentaires, l'employeur peut gérer une retenue sur salaires pour récupérer le montant du salaire qu'il aurait versé (*Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42.546*).

Liberté de circulation

138 PRINCIPE

Les dispositions légales concernant les autres institutions représentatives du personnel posent explicitement le principe du libre déplacement des représentants du personnel dans et hors de l'entreprise durant les heures de délégation et en dehors des heures habituelles de travail (*C. trav., art. L. 2143-20* ; *C. trav., art. L. 2315-5* ; *C. trav., art. L. 2325-11*), dans des termes identiques.

En ce qui concerne les membres du CHSCT, la loi ne pose pas expressément le principe de la libre circulation. Cependant, la circulaire du 25 mars 1993 indique que les membres du CHSCT jouissent de la liberté de déplacement tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel (*Circ. min. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

139 DURANT LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres du CHSCT exercent le plus souvent leur liberté de circulation pendant les heures de délégation, lesquelles peuvent être prises soit pendant leur temps de travail, soit en dehors de l'horaire normal de travail. Cette liberté de déplacement est entière, dans et hors l'entreprise. Ainsi, les déplacements à l'extérieur de l'entreprise pendant les heures de délégation ne nécessitent aucune autorisation préalable de l'employeur (*Cass. crim.,*

5 mars 2013, n° 11-83.984P rendu à propos de délégués du personnel).

Toutefois, s'ils peuvent se déplacer librement dans et hors l'entreprise, c'est à la condition que ce déplacement entre dans le cadre de leur mandat de membre du CHSCT (voir n° 135).

Lorsque les déplacements ont lieu durant les heures de délégation, ils sont rémunérés et leur utilisation peut alors être contestée après le paiement (voir n° 137).

140 EN DEHORS DES HEURES DE DÉLÉGATION

Le Code du travail ne comporte aucune précision sur la liberté de déplacement des représentants au CHSCT en dehors des heures de délégation.

De son côté, la circulaire du 25 mars 1993 indique qu'ils bénéficient de la liberté de déplacement « tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel » (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). Or, les délégués syndicaux, délégués du personnel et membres du comité d'entreprise « peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise 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 » (C. trav., art. L. 2143-20 ; C. trav., art. L. 2315-5 ; C. trav., art. L. 2325-11).

Lorsque les membres du CHSCT exercent leur liberté de circulation en dehors de leurs heures de délégation, l'employeur n'a pas à contrôler la durée ou la nature des activités exercées, puisqu'il s'agit de temps non rémunéré, sauf, à charge pour eux, de prouver qu'il s'agit d'un dépassement pour circonstances exceptionnelles (voir n° 136).

141 FRAIS DE DÉPLACEMENT

◆ Prise en charge par l'employeur

Les membres du CHSCT peuvent être amenés à effectuer de nombreux déplacements dans et hors de l'entreprise pour accomplir leur mission. Les frais de déplacement engagés par un membre du CHSCT pour effectuer, **dans le cadre de ses missions**, les enquêtes, les inspections et les réunions sont à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 4614-9). Toutefois, si le membre du CHSCT ne justifie pas d'une mission qui lui a été confiée, il ne peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement (Cass. soc., 21 juill. 1993, n° 91-42.384).

◆ Frais pris en charge

Les frais de déplacements comprennent non seulement les frais de transport, mais aussi les dépenses d'hébergement et de restauration. A moins de constater un abus de la part du membre du CHSCT, les frais engagés pour se rendre à une réunion sont

intégralement remboursés par l'employeur (Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760, à propos d'un représentant du comité d'entreprise). Même si l'employeur a mis à sa disposition un véhicule qu'il n'a pas utilisé, le membre du CHSCT peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement, dans l'hypothèse où compte tenu de l'heure de la réunion et du temps de trajet, un départ la veille s'imposait (Cass. soc., 5 oct. 1999, n° 97-41.590P).

FORMATION

142 LIÉE À LA MISSION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (C. trav., art. L. 4614-14).

► Pour une étude complète, voir Point spécial p. 79.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Qui est protégé ?

143 BÉNÉFICIAIRES

Les membres du CHSCT bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement (C. trav., art. L. 2411-13), identique à celle prévue pour les autres représentants du personnel (C. trav., art. L. 2381-2 ; C. trav., art. L. 2411-1 ; C. trav., art. L. 2411-2).

Cette protection s'étend aux représentants du personnel institués par voie conventionnelle disposant de mandats de même nature que ceux prévus par la loi (Circ. DRT n° 93-13, 25 mars 1993).

Par ailleurs, cette protection s'applique aux représentants quelle que soit la nature de leur contrat de travail, durée indéterminée ou déterminée, à condition que :

- l'intéressé fasse l'objet d'une désignation régulière conformément à l'article L. 4613-1 du Code du travail, c'est-à-dire par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 04-45.548P ; Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-40.857). Ne sont donc pas protégés le représentant syndical au CHSCT (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961) ou le secrétaire

du CHSCT s'il ne fait pas partie de la délégation du personnel siégeant à cette instance (*Cass. soc.*, 18 mai 2005, n° 02-47.335P) ;

- la désignation intervient avant toute convocation à l'entretien préalable au licenciement (*Cass. soc.*, 3 avr. 2001, n° 99-40.190P).

144 DURÉE DE LA PROTECTION

◆ Pendant et après l'exercice du mandat

Le membre du CHSCT est protégé pendant la durée de son mandat, c'est-à-dire deux ans.

La durée de la protection est, en réalité, plus importante dans la mesure où elle se prolonge six mois après l'expiration du mandat ou la disparition de l'institution (*C. trav.*, art. L. 2411-13).

◆ Avant l'exercice du mandat

Aucune mention n'est faite s'agissant des salariés ayant demandé la mise en place d'un CHSCT, ni de ceux ayant déposé leur candidature et qui n'ont pas été élus.

Cependant, selon la Cour de cassation, le candidat aux fonctions de membre élu du CHSCT est un salarié protégé devant bénéficier à ce titre de la protection prévue aux articles L. 2411-6, L. 2411-7, L. 2411-9 et L. 2411-10 du Code du travail en faveur des candidats aux élections professionnelles (*Cass. soc.*, 30 avr. 2003, n° 00-46.787P).

Dans la mesure où aucun protocole préélectoral n'est négocié, la candidature d'un salarié aux élections du CHSCT est considérée comme valablement déclarée dès lors qu'elle intervient après un appel à candidatures décidé par le comité d'entreprise (*Cass. soc.*, 4 mai 2011, n° 09-67.335).

Les représentants dont l'élection est contestée continuent à bénéficier de la protection tant que la décision judiciaire n'est pas intervenue, cette dernière n'ayant pas d'effet rétroactif (*Cass. soc.*, 17 mars 1998, n° 95-42.885P).

Modalités de la protection

145 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE LICENCIEMENT

La procédure protectrice dont bénéficient les membres du CHSCT est la même que celle applicable aux autres représentants du personnel. Nous n'aborderons ici qu'un bref rappel de la procédure. Quel que soit le motif du licenciement, l'employeur doit convoquer le représentant du personnel au CHSCT à un entretien préalable.

Le licenciement envisagé est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, lequel, après avoir reçu le salarié, donne son avis sur le projet (*C. trav.*, art. L. 2421-3).

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise accompagne la demande d'autorisation de licenciement, qui est obligatoirement présentée à l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 2421-3 ; *C. trav.*, art. R. 2421-1). Il est impossible de licencier sans cette autorisation.

L'inspecteur peut refuser l'autorisation de licenciement si celui-ci est en rapport avec le mandat, ou s'il estime que des motifs d'intérêt général s'y opposent.

En outre, s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, l'inspecteur vérifie la réalité du motif, la nécessité de la perte de cet emploi particulier, et s'assure que des propositions de reclassement dans l'entreprise ont été soumises au salarié.

En cas d'autorisation, l'employeur notifie le licenciement au salarié.

➔ **Pour plus de détails**, voir Numéro juridique « Protection des représentants du personnel » et *Circ. DGT n° 07-2012*, 30 juill. 2012, NOR : ETST1231532.

146 SITUATIONS ASSIMILABLES À UN LICENCIEMENT

Le licenciement au sens strict n'est pas le seul cas exigeant l'application de la protection statutaire. Elle vise toutes les hypothèses assimilables à un licenciement.

◆ Modification du contrat de travail

ou changement des conditions de travail

Aucune modification du contrat de travail du salarié protégé ou aucun changement de ses conditions de travail, ne peut intervenir sans son accord (*Cass. soc.*, 14 nov. 2000, n° 99-43.270P ; *Cass. soc.*, 1^{er} déc. 2010, n° 09-42.177).

A NOTER

A défaut, le salarié peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur. La rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (*Cass. soc.*, 28 sept. 2006, n° 05-41.890).

En cas de refus, il appartient alors à l'employeur, soit de maintenir le représentant dans ses fonctions, soit d'engager la procédure spéciale de licenciement en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail (*Cass. soc.*, 24 avr. 2003, n° 02-41.308). Le refus par le salarié protégé de la modification de son contrat ou du changement de ses conditions de travail ne peut être sanctionné par une mise à pied (*Cass. soc.*, 6 avr. 1999, n° 97-40.499P).

Si le salarié accepte de manière expresse et non équivoque la modification, l'employeur n'a pas à demander une autorisation administrative (*Cass. soc.*, 13 janv. 1999, n° 97-41.519).

◆ Transfert d'entreprise

Quand survient un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement (vente, restructuration, succession, etc.), le transfert du représentant est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 2414-1). Ce dernier s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si l'autorisation est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2421-9).

S'il s'agit au contraire d'une cession totale de l'entreprise, les contrats de travail subsistent avec le nouvel employeur et a fortiori les mandats (*C. trav.*, art. L. 1224-1). Dans ce cas, le passage des salariés protégés au service d'un nouvel employeur n'est soumis à aucune autorisation de l'inspecteur du travail.

◆ Contrat à durée déterminée

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée est également protégé.

Toutefois, deux hypothèses sont à distinguer :

- l'employeur envisage de rompre le contrat de travail avant l'échéance du terme pour faute grave du salarié ou de son inaptitude constatée par le médecin du travail, ou s'il n'envisage pas de renouveler le contrat comportant une clause de renouvellement ou s'il ne peut plus être renouvelé (*Cass. soc.*, 23 oct. 2012, n° 11-19.210P) : la procédure est alors identique à celle prévue pour les représentants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le contrat arrive à son terme, la procédure est simplifiée : le comité d'entreprise n'est pas réuni mais l'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme afin qu'il constate que le représentant ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire (*C. trav.*, art. L. 2421-8).

147 RÉINTÉGRATION

Contrairement à ce qui se passe pour le salarié sans mandat, le licenciement irrégulier d'un représentant du personnel est sanctionné par la réintégration.

Si l'autorisation n'a pas été demandée, ou a été refusée par l'inspecteur du travail, le licenciement prononcé est nul.

Le représentant peut demander sa réintégration. Aucun délai n'est imparti au salarié protégé pour effectuer sa demande.

Au contraire, si l'employeur a licencié le salarié après accord de l'inspecteur du travail, mais que cette autorisation a été annulée par le ministre du Travail sur recours hiérarchique du salarié ou par le tribunal administratif sur recours contentieux, le salarié doit d'abord demander cette réintégration

à l'employeur, dans les deux mois de la décision du ministre ou de la décision du tribunal (*C. trav.*, art. L. 2422-1).

SECRET PROFESSIONNEL ET DISCRÉTION

148 PRINCIPE

Destinataires d'informations particulières, les membres du CHSCT ont une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (*C. trav.*, art. L. 4614-9).

◆ Procédés de fabrication soumis au secret professionnel

Le non-respect du secret professionnel est un délit puni à l'article 226-13 du Code pénal : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ».

Les membres du CHSCT n'y sont tenus qu'en ce qui concerne les secrets de fabrication, et non la politique commerciale par exemple.

◆ Informations données comme confidentielles soumises à la discrétion

L'obligation ne joue qu'à l'égard des informations données comme confidentielles par l'employeur, ce qui pourra être mentionné au procès-verbal afin d'éviter toute contestation, mais à la condition, bien entendu, que ce procès-verbal ne soit pas communiqué in extenso aux salariés de l'entreprise.

Le manquement à cette obligation peut être sanctionné par des sanctions civiles (dommages-intérêts) et disciplinaires. ■



Les entreprises à risques particuliers

Les risques inhérents à certaines entreprises imposent l'organisation de mesures particulières mises en oeuvre par les employeurs et associant davantage les salariés et leurs représentants.

Sont concernés les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ainsi que les établissements à haut risque industriel.

Par ailleurs, des règles spécifiques concernent les entreprises faisant intervenir leur personnel pour exécuter une opération pouvant être source de risques professionnels, dans un établissement d'une autre entreprise dite utilisatrice.

Bâtiment et travaux publics (BTP)

❑ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics (BTP), les entreprises de toutes tailles adhèrent et cotisent obligatoirement à l'OPP-BTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) (C. trav., art. L. 4611-5 ; Circ. 25 oct. 1983, JO 20 déc.). Cette adhésion n'exclut pas l'obligation de mettre en place un CHSCT (C. trav., art. L. 4611-5). Ce dernier est soumis à des dispositions spécifiques.

❑ ÉTABLISSEMENT D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Dans la branche d'activité du BTP, comme dans les autres branches, la mise en place d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 4611-1). A défaut de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions, moyens et obligations que les membres du CHSCT (C. trav., art. L. 4611-2).

❑ ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS SANS ÉTABLISSEMENT D'AU MOINS 50 SALARIÉS

◆ Mise en place par le Direccte

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés mais dans lesquelles aucun établissement n'atteint ce même seuil, la mise en place d'un CHSCT peut être imposée par le Direccte, après proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en son absence, par les délégués du personnel (C. trav., art. L. 4611-5).

Cette décision doit être jugée « nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou l'importance des risques constatés ». Cette appréciation se fonde sur un examen individuel approfondi de chaque entreprise pour laquelle une demande est formulée et s'appuie, dans la mesure du possible, sur des constatations objectives permettant de conclure à une situation de risque particulière dans l'entreprise par rapport aux entreprises comparables de la branche (C. trav., art. L. 4611-5 ; Circ. 25 oct. 1983).

◆ Rôle du comité d'entreprise ou des délégués du personnel

Dans les entreprises du BTP de 50 à 299 salariés, en l'absence de CHSCT, le comité d'entreprise est consulté sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 4612-18).

Dans ces entreprises, les délégués du personnel exercent les missions du CHSCT dans le cadre de leurs moyens propres, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sous réserve des attributions du comité d'entreprise (Circ. 25 oct. 1983).

❑ ÉTABLISSEMENT DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La possibilité pour l'inspecteur du travail d'imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 4611-4) ne s'applique pas au secteur du BTP (C. trav., art. L. 4611-5).

Les délégués du personnel exercent les missions des membres du CHSCT dans le cadre de leurs moyens propres (C. trav., art. L. 4611-3).

❑ COLLÈGE INTERENTREPRISES DE SÉCURITÉ, DE SANTÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CISSCT)

◆ Conditions de mise en place

Un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail est mis en place lorsque le nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, est supérieur à : 10 s'il s'agit d'une opération de bâtiment ou à 5 s'il s'agit d'une opération de génie civil et que l'effectif des travailleurs affectés sur une opération de bâtiment ou de génie civil dépassent 10 000 hommes par jour (C. trav., art. L. 4532-10 ; C. trav., art. R. 4532-77).

Cette constitution doit être effective au plus tard 21 jours avant le début des travaux (C. trav., art. R. 4532-77).

◆ Rôle

Le collège interentreprises peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier.

Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en œuvre (*C. trav., art. L. 4532-13*).

◆ Composition

Le collège comprend les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé, le maître d'œuvre désigné par le maître d'ouvrage, les entrepreneurs et, avec voix consultative, des salariés employés sur le chantier (*C. trav., art. R. 4532-78*).

Peuvent assister à ses réunions, à titre consultatif, les représentants de l'inspection du travail, de l'OPP-BTP, du service de prévention des organismes de sécurité sociale, ainsi que les médecins du travail (*C. trav., art. R. 4532-79*).

Pendant la durée de son intervention sur le chantier, chaque entreprise est représentée au CISSCT par le chef de l'entreprise, ou son représentant habilité à cet effet, et un salarié employé de façon effective sur le chantier, désigné par le CHSCT, ou à défaut par les délégués du personnel ou en leur absence, choisi par les membres de l'équipe appelée à intervenir sur le chantier (*C. trav., art. R. 4532-80*). Chaque entreprise communique les noms de ses deux représentants au président du collège interentreprises, au plus tard avant la réunion d'adoption de son règlement (*C. trav., art. R. 4532-81*).

La liste nominative des représentants des entreprises et des autres membres du collège interentreprises, ainsi que des personnes pouvant assister aux réunions à titre consultatif, est tenue à jour et affichée sur le chantier par le coordonnateur (*C. trav., art. R. 4532-83*).

◆ Fonctionnement

Le CISSCT est présidé par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (*C. trav., art. R. 4532-84*). Il se réunit pour la première fois dès que deux entreprises au moins sont effectivement présentes sur le chantier, puis au moins tous les trois mois sur convocation de son président. En outre, il est réuni par celui-ci :

- à la demande de la majorité des représentants ayant voix délibérative ;
 - à la demande motivée du tiers des membres représentant les salariés ;
 - à la suite de tout accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves (*C. trav., art. R. 4532-85*).
- Les règles de fonctionnement du collège interentreprises sont précisées par un règlement (*C. trav., art. R. 4532-90*).

◆ Responsabilités

L'intervention du collège interentreprises ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités

qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application d'autres dispositions du Code du travail. De même, son action n'a pas d'effet sur les attributions des institutions représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 4532-14*).

◆ Relations avec les représentants du personnel

Les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel des établissements appelés à intervenir sur le chantier reçoivent les copies des procès-verbaux des réunions du collège interentreprises et peuvent saisir par écrit son président de toutes questions relevant de sa compétence.

Le non-respect de ces dispositions par le maître d'ouvrage est pénalement sanctionné (*C. trav., art. R. 4741-4*, peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, soit 1 500 euros au plus).

Le président répond par écrit aux observations formulées et en informe les membres du collège en temps utile et, au plus tard, lors de la réunion qui suit la demande des intéressés (*C. trav., art. R. 4532-94*).

◆ Statut des membres

Les salariés désignés comme membres du collège disposent du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions. Les opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement (*C. trav., art. L. 4532-11 ; C. trav., art. L. 4532-15*).

Pluralité d'entreprises sur un même lieu de travail

□ ENTREPRISE EXTÉRIEURE INTERVENANTE

Une réglementation particulière est prévue lorsqu'une ou plusieurs entreprises font intervenir leur personnel pour exécuter une opération dans un établissement d'une autre entreprise, dite utilisatrice (*C. trav., art. R. 4511-1 et s.*).

L'objectif est de parvenir, grâce à une coordination générale des mesures, à prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail (*C. trav., art. R. 4511-7*). Les obligations qui en résultent pour les différents employeurs diffèrent selon l'existence ou non de ces interférences et selon la nature des risques. Les représentants du personnel aux CHSCT contribuent aux mesures de prévention prises par les employeurs. Ils participent notamment aux inspections et réunions de coordination rassemblant entreprise utilisatrice et entreprises extérieures.

Les compétences de chaque CHSCT sont calquées sur la responsabilité de chaque employeur. Si les

CHSCT des entreprises extérieures sont compétents vis-à-vis des travailleurs présents sur le site (*C. trav.*, art. L. 4612-1), le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est doté d'une compétence générale en ce qui concerne la coordination des mesures de prévention. Ainsi, par application de l'article R. 4514-7 du Code du travail, il peut effectuer des inspections et des enquêtes en cas de risque ou d'accident survenu sur le site, quels que soient les salariés et les entreprises concernés, afin de déterminer les facteurs de risque. Les membres du CHSCT des entreprises extérieures sont associés aux mesures de coordination par l'intermédiaire d'un ou plusieurs représentants participant à cette coordination (*C. trav.*, art. R. 4514-8 à R. 4514-10).

Etablissements à haut risque industriel

□ CHSCT AUX MOYENS RENFORCÉS

Le CHSCT des établissements présentant un risque industriel particulier bénéficie de moyens renforcés. Il s'agit des établissements :

- comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de l'article L. 593-1 du Code de l'environnement ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 de ce même Code (entreprises classées « Seveso seuil haut ») ;
- ou soumis aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3 (stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques), des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du Code minier (*C. trav.*, art. L. 4521-1).

□ COMPOSITION ÉLARGIE

Dans les établissements à haut risque industriel, le nombre de représentants du personnel au CHSCT est augmenté par voie de convention collective ou d'accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 4523-6).

L'augmentation est adaptée au contexte professionnel (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006, NOR : SOCT0610475C*).

Par ailleurs, quand l'établissement fait intervenir sur son site des entreprises extérieures, le CHSCT est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs lorsque la réunion a pour objet de définir des règles communes de sécurité dans l'établissement, et à observer les mesures de prévention définies conjointement par le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef d'entreprises extérieures. Les conditions de cet élargissement du CHSCT et ses modalités de fonctionnement sont définies par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par les articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4523-11).

ATTENTION

Les dispositions des articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail ont un caractère supplétif. Elles ne s'appliquent qu'aux établissements qui ne sont pas couverts par une convention ou un accord collectif -de branche, d'entreprise ou d'établissement- portant sur le CHSCT élargi. Les partenaires sociaux ont donc toujours la possibilité de négocier et conclure une convention ou un accord collectif sur ce sujet, sans à se conformer aux dispositions des articles R. 4523-5 et suivants, mais dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 4523-11 à L. 4523-17 du Code du travail. Les accords antérieurs à la date d'entrée en vigueur des articles R. 4523-5 et suivants continuent à s'appliquer (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009, NOR : MTST0980976C*). Ces articles sont issus du décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 (*JO 21 mai*).

□ DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

◆ Principe

La représentation des entreprises extérieures au CHSCT élargi est fonction de la durée et de la nature de leur intervention ainsi que de leur effectif travaillant dans l'établissement.

Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi ceux intervenant régulièrement sur le site, par le CHSCT 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 (*C. trav.*, art. L. 4523-14).

La notion d'« entreprises extérieures » s'entend au-delà de la sous-traitance. Il peut s'agir de toute autre entreprise intervenant sur le site (entreprise de transport par exemple). En revanche, les entreprises de travail temporaire ne sont pas concernées (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

◆ Nombre de représentants

A défaut de convention ou d'accord collectif, les représentants des salariés et de la direction des entreprises extérieures sont désignés dans les limites suivantes (*C. trav.*, art. R. 4523-7) :

- le nombre total de représentants des salariés des entreprises extérieures est égal au nombre de représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice, dans la limite de trois représentants par entreprise extérieure ;
- le nombre de représentants de la direction des entreprises extérieures est au plus égal au nombre d'entreprises sélectionnées pour désigner une représentation de salariés.

◆ Sélection des entreprises extérieures

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice identifie et classe, par ordre de pertinence, les entreprises extérieures (*C. trav.*, art. R. 4523-5 ; *C. trav.*, art. R. 4523-7), en se fondant sur trois critères cumulatifs.

→ La nature des risques particuliers liés à l'intervention, susceptibles de porter atteinte à la sécurité des travailleurs présents au sein ou à proximité de l'installation (critère prépondérant).

S'agissant de ce premier critère, l'entreprise utilisatrice tient compte de l'évaluation des risques à laquelle elle a procédé en vertu de l'article L. 4121-3 du Code du travail et de leur analyse effectuée dans le cadre de l'élaboration du plan de prévention décrit aux articles R. 4512-6 à R. 4512-12 du Code du travail. Concernant la notion de « proximité de l'installation », la limite du périmètre d'intervention des entreprises extérieures à retenir correspond au maximum au périmètre de l'établissement (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

→ L'importance des effectifs intervenant ou appelés à intervenir, exprimée en nombre moyen d'hommes par jour présents au sein ou à proximité de l'installation durant une période de 12 mois consécutifs.

→ Enfin, la durée des interventions prévisibles à compter de la consultation du CHSCT.

Ces deux derniers critères sont liés et doivent donc être combinés pour être pertinents.

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice mentionne les entreprises qu'il envisage de sélectionner et, pour chacune d'elles, sa représentation soit par un ou des salariés, soit par un représentant de la direction, soit par une représentation mixte (*C. trav., art. R. 4523-7*).

◆ Consultation du CHSCT

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice communique la liste des entreprises extérieures sélectionnées au CHSCT, qui est consulté « en formation ordinaire », avec les éléments justifiant la composition retenue. Après un délai compris entre 30 et 60 jours, le CHSCT rend son avis sur la liste et la représentation proposées. Il s'agit d'une simple consultation, le chef de l'entreprise utilisatrice arrêtant définitivement la liste des entreprises extérieures sélectionnées (*C. trav., art. R. 4523-8 ; Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

Le chef d'établissement dispose de 15 jours suivant la consultation du CHSCT pour (*C. trav., art. R. 4523-9*) :

- communiquer l'avis du CHSCT aux chefs d'entreprises extérieures figurant sur la liste et les consulter avant d'arrêter la liste des entreprises extérieures appelées à désigner une représentation de leur direction ;
- arrêter la liste des entreprises extérieures appelées à désigner une représentation de salariés et le nombre de représentants par entreprise ;
- envoyer sa décision aux chefs des entreprises sélectionnées et adresser à l'inspecteur du travail sa décision dûment motivée, ainsi que le procès-verbal de la réunion de consultation du CHSCT.

◆ Désignation de leurs représentants par les entreprises extérieures

Le chef de chaque entreprise extérieure sélectionnée organise, dans les 30 jours suivant l'envoi de la dé-

cision du chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice, la désignation des représentants de son entreprise et transmet à ce dernier leurs noms et adresses (*C. trav., art. R. 4523-10*).

Le choix de ces représentants appartient aux seuls employeurs qui peuvent opter pour une représentation d'entreprises distincte de celles appelées à désigner une représentation des salariés (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice ainsi informé transmet aussitôt à l'inspecteur du travail les noms des représentants des entreprises extérieures, il affiche cette liste aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice et adresse cette liste, actualisée au moins tous les deux ans, à toutes les entreprises extérieures (*C. trav., art. R. 4523-12 ; C. trav., art. R. 4523-13*). L'inspecteur du travail compétent est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement comprenant au moins une installation à risque (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

◆ Désignation des représentants salariés des entreprises extérieures

Les représentants des salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi ceux qui sont intervenus régulièrement, sur et à proximité de l'installation de l'entreprise utilisatrice, durant les 12 derniers mois ou parmi ceux appelés à y intervenir régulièrement durant les 12 prochains mois. Ils sont désignés par le CHSCT constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel.

En l'absence de CHSCT, la représentation des salariés est désignée par les salariés qui, au jour du vote à scrutin secret, interviennent régulièrement dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois au moins ou sont appelés à y intervenir régulièrement au cours des 12 prochains mois (*C. trav., art. R. 4523-11*).

◆ Durée du mandat des représentants des entreprises extérieures

A défaut d'accord collectif, les représentants des entreprises extérieures au CHSCT de l'entreprise utilisatrice sont désignés pour une durée de deux ans renouvelable.

Si un représentant cesse ses fonctions au cours de son mandat, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois (*C. trav., art. R. 4523-14*).

□ STATUT DES REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Les représentants des entreprises extérieures ont un statut ad hoc et ne sont pas considérés comme appartenant à la délégation du personnel du CHSCT de l'entreprise utilisatrice (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

REMARQUE

Un membre d'un CHSCT d'une entreprise extérieure peut également être membre du CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice. Cependant, il ne dispose pas des mêmes prérogatives lorsqu'il siège au CHSCT élargi et au CHSCT d'une entreprise extérieure (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

Ils disposent d'une voix consultative (*C. trav., art. R. 4523-4*), et sont soumis aux obligations de discrétion et de secret professionnel (*C. trav., art. L. 4523-16*). Ils bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise (*C. trav., art. L. 4523-10*) et de la protection contre le licenciement conférée aux membres des institutions représentatives du personnel (*C. trav., art. L. 4523-17*). En revanche, ils ne disposent ni de voix délibérative ni de la possibilité de participer aux enquêtes en cas d'accident du travail (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

L'employeur et les chefs des entreprises extérieures prennent toutes les dispositions pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions (*C. trav., art. L. 4523-15*). La direction des entreprises extérieures définit ces moyens en accordant, par exemple, un temps de préparation pour les réunions du CHSCT élargi aux représentants des entreprises extérieures (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

□ CRÉDIT D'HEURES

Dans ces établissements, le temps laissé aux représentants du personnel du CHSCT pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 % (*C. trav., art. L. 4523-7*).

Ce volume minimum peut être augmenté par accord collectif.

□ RÉUNIONS**◆ Périodicité**

Le CHSCT élargi se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque se produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement (*C. trav., art. L. 4523-13*).

Les réunions du CHSCT en formation élargie se tiennent séparément de celles du comité en formation ordinaire (*C. trav., art. R. 4523-15*). Au minimum, il doit se tenir quatre réunions du CHSCT en forme « normale » et une en formation « élargie » (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

◆ Convocation

Tous les membres du CHSCT de la formation ordinaire sont convoqués aux réunions du CHSCT élargi (inspecteur du travail, médecin du travail, etc.). Les chefs des entreprises extérieures peuvent se faire représenter pour les réunions du CHSCT en formation élargie par une personne à qui ils donnent mandat (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

Etablissements comprenant une installation nucléaire de base

Les dispositions de l'article L. 4523-11 du Code du travail, relatives à la mise en place d'un CHSCT élargi, ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base dans lesquels les chefs d'entreprises extérieures et les représentants de leurs salariés sont associés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement selon certaines modalités. Il s'agit de celles mises en œuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (*JO 14 juin*) et répondant aux caractéristiques suivantes (*C. trav., art. L. 4523-12 ; C. trav., art. R. 4523-17*) :

- les établissements doivent disposer d'une instance exclusivement dédiée au dialogue interentreprises, dont le but est d'améliorer la sécurité des travailleurs et de contribuer à la prévention des risques professionnels liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Cette instance se réunit au moins une fois par an ;
- la sélection des entreprises extérieures, dont le critère prépondérant est la nature des risques particuliers liés à l'intervention extérieure, donne lieu à une consultation de la représentation du personnel ou syndicale de l'entreprise utilisatrice ;
- les représentants des salariés des entreprises extérieures, désignés parmi ceux qui interviennent régulièrement sur ou à proximité de l'installation nucléaire de base, exercent leurs fonctions durant leur temps de travail ;
- le président et le secrétaire de CHSCT des établissements de l'entreprise utilisatrice situés à proximité de l'installation sont invités aux réunions de l'instance ;
- les procès-verbaux des réunions de cette instance sont tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures.

REMARQUE

Dans chaque établissement comportant une installation nucléaire de base, le CHSCT émet un avis sur tout projet d'élaboration ou de modification du plan d'urgence interne, après un délai de 30 jours au moins et 60 jours au plus suivant la communication du dossier, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence (*C. trav., art. R. 4612-5-1*).

A défaut de respecter ces conditions, les dispositions des articles L. 4523-11 et suivants et R. 4523-5 et suivants relatives au CHSCT élargi s'appliquent aux établissements comprenant une installation nucléaire de base.

REMARQUE

Peut être invité aux réunions du CHSCT élargi tout autre chef d'une entreprise extérieure, à titre consultatif et occasionnel, en fonction de l'ordre du jour (*C. trav., art. L. 4523-15 ; Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

L'autorité chargée de la police des installations est 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 (*C. trav., art. L. 4523-8*).

◆ Ordre du jour

L'ordre du jour de la réunion du comité élargi et les documents joints sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, au moins 30 jours avant la date fixée pour la réunion.

(*C. trav.*, art. R. 4523-15), au lieu de 15 jours pour le comité en formation ordinaire (*C. trav.*, art. R. 4614-3). Cet ordre du jour est établi par le président et le secrétaire du CHSCT (*Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

◆ Procès-verbal

Les procès-verbaux des réunions, élaborés par le secrétaire du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, sont transmis aux membres du comité en formation ordinaire sous une forme libre (électronique, papier). Mais le chef de l'entreprise utilisatrice doit prouver qu'il a réalisé cette transmission. Celle-ci s'effectue à tous les membres du CHSCT en formation ordinaire (inspecteur du travail, médecin du travail, etc.). Ces procès-verbaux sont tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures (par exemple par affichage).

Chaque salarié et chaque direction des entreprises extérieures peuvent en obtenir communication sur demande (*C. trav.*, art. R. 4523-16 ; *Circ. DGT n° 2009-18, 16 juill. 2009*).

◆ Rémunération

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel (*C. trav.*, art. R. 4523-15).

□ INFORMATION ET CONSULTATION

◆ Information

Dans ces établissements, le CHSCT est informé :
→ des documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Le chef d'établissement informe le CHSCT sur ces documents joints à la demande d'autorisation préalablement à leur envoi à l'autorité compétente (*C. trav.*, art. L. 4612-15 ; *C. trav.*, art. R. 4612-4). Le CHSCT est en outre informé par l'employeur des prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement (*C. trav.*, art. R. 4612-6) ;

→ de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut alors procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions est examiné dans le cadre de la réunion de bilan et de programme annuels prévue à l'article L. 4612-16 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4523-3) ;

→ de la présence de l'autorité chargée de la police des installations lors de ses visites. Il peut alors présenter des observations écrites (*C. trav.*, art. L. 4523-9) ;

→ de la politique de sûreté dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base. Il peut demander à l'employeur communication des informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions, dans les conditions définies aux articles L. 124-1 et L. 124-6 du Code de l'environnement (*C. trav.*, art. L. 4523-4).

◆ Consultation

Dans ces mêmes établissements, l'employeur consulte le CHSCT sur différents thèmes.

◆ Formation

Le comité est consulté sur la formation pratique et appropriée aux risques particuliers que l'intervention peut présenter en raison de sa nature et de sa proximité avec l'installation. Cette formation est mise en œuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement (*C. trav.*, art. L. 4143-1 ; *C. trav.*, art. L. 4142-3).

◆ Moyens de prévention et de lutte contre l'incendie

Il est également consulté sur la définition et la modification des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours devant être prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement (*C. trav.*, art. L. 4525-1) ;

◆ Documents joints à la demande d'autorisation

Est soumis à consultation le dossier établi par l'employeur à l'appui de sa demande d'autorisation, prévue à l'article L. 512-1 du Code de l'environnement, dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue à ce même article. Cet avis est adressé au préfet par le président du CHSCT, dans un délai de 45 jours à compter de la clôture du registre de l'enquête publique (*C. trav.*, art. R. 4612-4). La consultation du comité est obligatoire, mais il peut décider de ne pas se prononcer. Dans ce cas, le procès-verbal restituant les débats suffit à motiver cette décision qui constitue l'avis à transmettre. La procédure à respecter est la suivante (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*) :

- avant l'envoi du dossier de demande d'autorisation au préfet, l'employeur réunit le CHSCT pour l'informer et lui communiquer les pièces. Si le préfet demande des documents complémentaires, l'employeur doit également informer le CHSCT sur ceux-ci,
- dans le mois qui suit la clôture du registre de l'enquête publique, l'employeur consulte le CHSCT en recueillant son avis sur la demande d'autorisation et ses pièces jointes. Les résultats de l'enquête publique sont tenus à la disposition du CHSCT,
- dans les 45 jours suivant cette clôture, le président du CHSCT envoie l'avis émis au préfet et l'extrait du procès-verbal de la réunion se rapportant à ce point de l'ordre du jour, en précisant la date de la consultation,
- après l'instruction du dossier par la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (Drire), le préfet prend soit un arrêté d'autorisation d'exploitation qui précise les prescriptions à respecter, si nécessaire, soit un arrêté rejetant la demande d'autorisation. Il peut aussi ultérieurement prendre des arrêtés complémentaires,
- l'employeur informe le CHSCT de la décision du préfet et des prescriptions imposées.

► Plan d'opération interne

L'employeur est également tenu de consulter le CHSCT, le cas échéant, sur le plan d'opération interne prévu à l'article R. 512-29 du Code de l'environnement, qui peut être imposé en cas de sinistre, ainsi que sur les informations demandées par arrêté préfectoral complémentaire ou en cas de modification de l'installation impliquant un changement notable des éléments du dossier de demande d'autorisation d'exploitation. Dans ce cas, les avis du CHSCT sont adressés par son président au préfet, dans les 30 jours à compter de la consultation (*C. trav., art. R. 4612-5 ; Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*).

► Sous-traitance

Par ailleurs, l'employeur consulte le CHSCT 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 (*C. trav., art. L. 4523-2*).

Pour clarifier l'appréciation à porter sur les nombreuses situations possibles, un simple exemple : l'externalisation du nettoyage ou d'une opération de maintenance sur une installation dangereuse impliquera la consultation du CHSCT, de même qu'une intervention à distance, en raison du risque d'un dysfonctionnement électrique (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*).

► Postes liés à la sécurité de l'installation

L'employeur consulte également le CHSCT sur la liste des postes liés à la sécurité de l'installation (*C. trav., art. L. 4523-2*). Cette liste précise ceux qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou à des salariés temporaires, 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 (*C. trav., art. R. 4523-1*).

A titre indicatif, on peut citer les postes de conduite ou de commande, ou encore ceux des personnels associés à la prévention, à la sécurité ou au traitement des accidents majeurs, dont les fonctions sont détaillées dans le système de gestion de la sécurité (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*).

► Plan d'urgence interne

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, le CHSCT est consulté sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne mentionné à l'article L. 1333-6 du Code de la santé publique. Il peut proposer des modifications de ce plan à l'employeur qui justifie auprès du CHSCT les suites qu'il donne à ces propositions (*C. trav., art. L. 4523-4*).

ATTENTION

D'une manière générale, le CHSCT est systématiquement associé à l'élaboration des mesures concernant l'organisation de la sécurité sur le site (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*).

□ EXPERT EN RISQUES TECHNOLOGIQUES

Le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques (*C. trav., art. L. 4523-5*) :

- à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale d'exploiter une installation classée à haut risque. Le recours à l'expert peut être décidé à compter de la réunion au cours de laquelle il est informé sur les documents joints à la demande d'autorisation adressée au préfet, choisi après consultation du service instructeur à la demande d'autorisation. L'expert remet son rapport au CHSCT avant la clôture de l'enquête publique et le présente en réunion du CHSCT avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier (*C. trav., art. R. 4523-2*) ;
- en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. L'expert lui présente son rapport dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine (*C. trav., art. R. 4523-3*).

ATTENTION

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (*C. trav., art. L. 4523-5*).

Cette possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées (*Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679P*). Il faut rapporter la preuve de l'existence d'un danger grave en rapport avec l'installation classée.

□ FORMATION

Dans les entreprises à hauts risques industriels, les représentants du personnel au CHSCT, y compris le cas échéant les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des 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, d'entreprise ou d'établissement (*C. trav., art. L. 4523-10*).

REMARQUE

Cette formation spécifique s'ajoute à la formation générale des membres du CHSCT que doit assurer, dans tous les cas, l'employeur en application de l'article L. 4614-14 du Code du travail. La charge financière de cette formation lui incombe (*C. trav., art. L. 4614-16*).

□ AVIS DU CHSCT EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

En cas de danger grave et imminent, l'employeur informe de l'avis émis par le représentant du personnel, dès qu'il en a connaissance :

- à l'inspecteur du travail ;
- au service de prévention des organismes de sécurité sociale ;

- et, selon le cas, à l'Autorité de sûreté nucléaire, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations mentionnées à l'article L. 211-2 du Code minier (*C. trav., art. L. 4132-2*).

L'employeur précise à cette occasion les suites qu'il entend donner à cet avis (*C. trav., art. L. 4526-1*).

❑ COMITÉ INTERENTREPRISES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CISST)

Un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail peut être mis en place par le préfet dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques, en application de l'article L. 515-15 du Code de l'environnement. Ce comité assure la concertation entre les CHSCT des 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 soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3 (stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques), des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du

livre II du Code minier situés dans ce périmètre. Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements (*C. trav., art. L. 4524-1*).

Il est présidé par le Direccte (*C. trav., art. R. 4524-7*).

La composition du comité et ses modalités de création, de désignation de ses membres et de fonctionnement sont précisées par les articles R. 4524-1 et suivants du Code du travail et la circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006.

REMARQUE

Lorsque le périmètre du plan de prévention des risques technologiques prescrit ne recouvre qu'un seul établissement exploitant au moins une installation classée « Seveso seuil haut » ou une installation de stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques, il n'y a pas lieu de créer un CISST puisqu'il n'y a pas d'interférence entre les activités et les installations de plusieurs établissements à risques majeurs (*Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006*). ■

Les formations à la sécurité

- 80 Dispositions générales**
- 84 CDD, travail temporaire et stages**
- 84 Entreprises intervenantes extérieures**
- 85 Membres du CHSCT**

La sécurité au travail ne concerne pas uniquement les entreprises à risques (voir Zoom, p. 71).

De nombreux travailleurs estiment que leurs conditions de travail se dégradent, notamment sous l'effet conjugué des contraintes économiques (recherche de la rentabilité immédiate, travail en flux tendu) et du facteur « temps » (variation des horaires en fonction des besoins de l'entreprise, augmentation des cadences).

Sont recensées ci-après les obligations de formation à la sécurité au bénéfice de l'ensemble du personnel, des salariés temporaires ou sous contrat à durée déterminée, des travailleurs d'entreprises intervenant extérieurement et des membres du CHSCT.

Dispositions générales

Obligation générale de formation

1 PRINCIPE

L'employeur organise une formation générale à la sécurité, pratique et appropriée, au bénéfice des travailleurs (C. trav., art. L. 4141-2, voir n° 4).

L'étendue de cette obligation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi (C. trav., art. L. 4141-3).

Cette formation concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels, établi chaque année par l'employeur et soumis au CHSCT (C. trav., art. R. 4141-1).

2 OBJET DE LA FORMATION

La formation a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement (C. trav., art. R. 4141-3).

Elle permet d'expliquer au travailleur l'origine du risque, l'intérêt et l'importance des mesures de prévention à mettre en oeuvre, la nécessité d'intégrer la sécurité dans le processus de production et la conduite à tenir en cas d'accident.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés concernant les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre (voir n° 9 et s.).

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée (C. trav., art. R. 4141-4).

3 CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMATION

La formation à la sécurité est pratique, appropriée aux risques à prévenir et aux mesures de prévention prescrites par l'employeur (C. trav., art. L. 4141-2).

La simple remise d'un livret d'accueil comportant des consignes de sécurité générale ne répond pas à l'exigence de formation appropriée (Cass. crim. 6 mai 2008, n° 07-86.587).

Elle tient compte de la formation du travailleur, de son expérience professionnelle, de sa qualification, de la langue qu'il parle ou lit, des risques propres à l'entreprise, à l'établissement ou au chantier, de ceux auxquels le travailleur est exposé et des tâches qui lui seront confiées (C. trav., art. L. 4141-3 ; C. trav., art. R. 4141-5).

4 BÉNÉFICIAIRES

Tous les travailleurs de l'entreprise, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, etc.), leur durée du travail (temps plein ou temps partiel) et la nature de leur activité, bénéficient d'une formation générale à la sécurité.

Cette formation s'adresse aux travailleurs (C. trav., art. L. 4141-2) :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;

Il ne peut être reproché à un employeur d'avoir omis de donner à un travailleur changeant de poste de travail la formation à la sécurité prévue par le Code du travail, dès lors que c'est à son insu que le travailleur a entrepris, de sa propre initiative et de celle d'un autre ouvrier, d'exécuter temporairement une tâche différente de celle de son poste habituel et qu'aucune faute personnelle ne peut être reprochée à l'employeur (Cass. crim., 23 oct. 1990, n° 89-84.718P).

- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours,

si le médecin du travail le demande ;

Ces travailleurs peuvent également suivre des formations spécifiques définies par le médecin du travail (C. trav., art. R. 4141-9).

→ temporaires, 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 (voir n° 22) ;

→ ainsi qu'aux stagiaires de la formation professionnelle non titulaires d'un contrat de travail. En effet, ils bénéficient, pendant la durée de leur présence en entreprise, des dispositions du Code du travail relatives à la sécurité (C. trav., art. L. 6343-1), dont la formation à la sécurité.

Mise en oeuvre de la formation

5 ELABORATION ET ORGANISATION

C'est à l'employeur d'organiser les actions de formation à la sécurité (C. trav., art. L. 4141-2).

Il les définit notamment en fonction des risques auxquels sont exposés les travailleurs de son entreprise (C. trav., art. L. 4141-3 ; voir n° 3).

Le médecin du travail (C. trav., art. R. 4141-6) et, le cas échéant, l'agent de sécurité sont associés à leur élaboration.

Aucun texte ne précise qui réalise les actions de formation à la sécurité.

En pratique, la formation est le plus souvent mise en oeuvre par :

- l'agent de sécurité pour ce qui concerne les risques généraux, les conditions d'exploitation et de circulation, l'organisation de la prévention et des secours, etc. ;
- le personnel d'encadrement (en particulier le maître d'ouvrage ou le chef de chantier) pour les risques spécifiques liés à l'exécution du travail.

Cependant, rien n'empêche l'employeur de faire appel à des formateurs extérieurs. Ainsi, les formations à la sécurité peuvent être conduites avec le concours d'un organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article L. 4643-1 du Code du travail, tel que l'OPP-BTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ; C. trav., art. R. 4643-1) et celui des services de prévention des organismes de sécurité sociale (C. trav., art. R. 4141-7).

6 TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La formation est dispensée tout au long de la vie professionnelle du travailleur dans l'entreprise, c'est-à-dire :

- lors de l'embauche (*C. trav., art. R. 4141-2*) ;
- lors de la prise de fonction pour un salarié temporaire ;
- lors d'un changement de poste de travail, de lieu de travail ou de technique (*C. trav., art. R. 4141-16*) ;
- lors de la reprise du travail après un arrêt d'au moins 21 jours sur demande du médecin du travail (*C. trav., art. R. 4141-9*) ;
- après la création, la modification d'un poste de travail, d'une technique ou des conditions habituelles de circulation exposant à des risques nouveaux (*C. trav., art. R. 4141-12* ; *C. trav., art. R. 4141-15*) ;
- après la modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie (*C. trav., art. R. 4141-12*) ;
- après un accident du travail grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou présentant un caractère répété soit à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires, soit dans une même fonction ou des fonctions similaires, et trouvant l'une de leurs origines dans les conditions d'exécution du travail, les conditions de circulation ou d'exploitation (*C. trav., art. R. 4141-8*) ;
- chaque fois que nécessaire (*C. trav., art. R. 4141-2*).

7 PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

La formation à la sécurité se déroule pendant l'horaire normal de travail. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel (*C. trav., art. R. 4141-5*).

8 RENOUVELLEMENT DE LA FORMATION

La formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif (*C. trav., art. L. 4141-2*).

Diverses actions de formation

9 CIRCULATION DES PERSONNES

La formation à la sécurité relative aux conditions de circulation des personnes, qui est dispensée sur les lieux de travail, a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé (*C. trav., art. R. 4141-11*) :

- les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement,
- les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il est appelé à travailler et aux locaux sociaux (restaurant d'entreprise, infirmerie, etc.),
- les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre,
- les consignes d'évacuation, en cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou de liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités le justifie.

En cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement, ou des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion, l'employeur procède à l'analyse des nouvelles conditions de circulation et d'exploitation (*C. trav., art. R. 4141-12*).

Préalablement, il prend toutes mesures pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1 du Code du travail relatives à l'utilisation des lieux de travail.

10 EXÉCUTION DU CONTRAT

La formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé (*C. trav., art. R. 4141-13*) :

- les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations,
- les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs,
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.

Cette formation s'intègre à la formation ou aux instructions professionnelles que reçoit le travailleur.

Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes (*C. trav., art. R. 4141-14*).

Le travailleur en bénéficie, s'il y a lieu, après analyse par l'employeur des nou-

velles conditions de travail, en cas de création ou modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches suivantes (*C. trav., art. R. 4141-15 et s.*) :

- utilisation de machines, portatives ou non,
- manipulation ou utilisation de produits chimiques,
- opérations de manutention,
- travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement,
- conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature,
- travaux mettant en contact avec des animaux dangereux,
- opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages,
- utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

11 CONDUITE À TENIR EN CAS D'ACCIDENT OU D'INTOXICATION

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre prépare le travailleur à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi (*C. trav., art. R. 4141-17* ; *C. trav., art. R. 4141-20*).

Bénéficie de cette formation :

- le travailleur affecté à l'une des tâches énumérées à l'article R. 4141-15 du Code du travail (voir n° 10) ;
- lors d'un changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une de ces tâches (*C. trav., art. R. 4141-18* ; *C. trav., art. R. 4141-19*).

ATTENTION

Cette formation n'a pas pour objet de former des secouristes, mais uniquement de dispenser au travailleur les instructions nécessaires pour qu'il puisse :

- prendre les dispositions concourant au secours de la victime dans le cadre des mesures arrêtées par l'employeur, lorsqu'il est témoin d'un accident,
- alerter au plus vite la direction et les services de secours,
- sauvegarder sa propre intégrité physique lorsqu'il est témoin d'un accident ou d'une intoxication.

12 FORMATION

À LA SUITE D'UN ACCIDENT GRAVE

Après avoir pris toutes les mesures pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1 du Code du travail, l'employeur procède à l'analyse des conditions de circulation ou de travail en cas :

→ d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

→ d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété, soit à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires, soit dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Il organise, le cas échéant, au bénéfice des travailleurs concernés, les formations à la sécurité appropriées (C. trav., art. R. 4141-8).

13 AUTRES FORMATIONS

De nombreuses autres formations à la sécurité sont prévues par la réglementation lorsque l'environnement de travail présente un risque particulier.

L'employeur est ainsi tenu d'organiser une formation à la prévention et à la sécurité en faveur des travailleurs exposés aux risques chimiques et biologiques (C. trav., art. R. 4412-38 ; C. trav., art. R. 4425-6), aux rayonnements ionisants (C. trav., art. R. 4451-47 et s.), aux rayonnements optiques artificiels (C. trav., art. R. 4452-19), à l'amiante (C. trav., art. R. 4412-117), au risque électrique (D. n° 88-1056, 14 nov. 1988, JO 24 nov.), aux risques d'explosion (C. trav., art. R. 4227-49), au bruit (C. trav., art. R. 4434-1 ; C. trav., art. R. 4436-1) et aux vibrations mécaniques (C. trav., art. R. 4447-1).

Une formation spécifique est également dispensée aux travailleurs utilisant des écrans de visualisation (C. trav., art. R. 4542-16), aux travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail (C. trav., art. R. 4323-3), aux travailleurs munis d'équipements de protection individuelle (C. trav., art. R. 4323-106), aux conducteurs d'engins (C. trav., art. R. 4323-55), etc.

➔ Pour plus de détails, voir Numéro juridique « La prévention des risques professionnels ».

Rôle des représentants du personnel

14 CONSULTATION DU CE ET DU CHSCT

➔ **Le comité d'entreprise** (ou, à défaut, les délégués du personnel) **et le CHSCT sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.**

Ils sont également consultés sur (C. trav., art. L. 4143-1) :

- le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée, prévue à l'article L. 4142-2 du Code du travail, des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers (voir n° 21) ;

- la formation prévue à l'article L. 4142-3 du Code du travail dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du Code de l'environnement (entreprises classées « Seveso seuil haut ») ou mentionnée à l'article L. 211-2 du Code minier (stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques) (Voir Zoom, p. 71).

➔ **Le comité d'entreprise** (ou, à défaut, les délégués du personnel) **est consulté sur les orientations de la formation professionnelle** dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-33). A l'occasion de cette consultation annuelle, l'employeur l'informe des actions générales ou spécifiques de formation à la sécurité menées au cours de l'année écoulée, en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue. Dans une entreprise de plus de 300 salariés, un rapport écrit détaillé est remis au comité, ainsi qu'un programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires (C. trav., art. R. 4143-2).

➔ **Le CHSCT participe directement à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en oeuvre effective** (C. trav., art. L. 4143-1 ; C. trav., art. R. 4143-1).

Financement

15 A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur, sauf exceptions. Il ne peut l'imputer sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue que pour les actions de formation définies à l'article L. 6313-1 du Code du travail (C. trav., art. L. 4141-4).

ATTENTION

Le financement de la formation renforcée à la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (voir n° 21) est à la charge de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 4142-2).

16 IMPUTATION SUR LA PARTICIPATION PATRONALE À LA FORMATION

◆ Principe

Une circulaire SGFP n° 80-199 du 16 octobre 1980 (BL n° 80/11) et une circulaire DGEFP n° 2006-35 du 14 novembre 2006 (NOR : SOCF0610587C), qui la complète, précisent les cas où les dépenses de formation à la sécurité peuvent s'imputer sur le montant de la participation patronale à la formation professionnelle continue.

Deux types de formation sont à distinguer :

→ les actions de formation permettant à des travailleurs d'accroître leur expérience en matière de sécurité, de santé et de prévention des accidents professionnels, dans le cadre d'un stage de formation professionnelle continue.

Ce type de formation conduit, si les conditions prévues par la réglementation sur la formation professionnelle continue sont rigoureusement respectées, à une imputation de la dépense sur le montant de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;

→ la formation liée à une obligation légale de formation à la sécurité non imputable sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

◆ Actions imputables

Trois catégories d'actions de formation à la sécurité permettent, dans le cadre ainsi défini, l'imputation de la dépense sur le montant de la participation des

employeurs au développement de la formation professionnelle continue. Celles qui ont pour objectif :

→ la connaissance générale, les méthodes d'analyse et de prévention des risques professionnels (notamment en tant que phénomène socio-économique), dans leurs rapports avec la législation sur la santé et la sécurité au travail ;

→ l'acquisition de connaissances et de techniques pédagogiques nécessaires à la transmission des informations sur la sécurité auprès des salariés : elles sont notamment destinées aux agents chargés de la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au sein de l'entreprise qui les emploie, que cette responsabilité nécessite une fonction à temps plein ou ne requiert qu'une partie seulement du temps de travail ;

→ l'acquisition ou le perfectionnement de connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une technique : ces actions peuvent inclure la connaissance pratique des règles de sécurité propres à telles machines, substances ou techniques présentant des risques spécifiques.

◆ Actions non imputables

En revanche, ne sont pas imputables sur le montant de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue :

→ la simple adaptation au poste de travail ou à un matériel de quelque nature que ce soit ;

→ le simple mode d'emploi d'un équipement ou d'un matériel ;

→ l'assistance technique à la mise en route et à l'utilisation d'une installation, d'une machine ou d'un engin ;

→ l'assistance technique à la mise en œuvre d'un système de production ou d'organisation du travail propre à une entreprise ;

→ les actions de simple information et de sensibilisation ;

→ toute intervention qui ne ferait pas l'objet d'un encadrement pédagogique approprié ;

→ les interventions ayant pour objectif le simple transfert d'informations aux travailleurs de l'entreprise relativement aux risques qu'ils encourent au sein de l'établissement, aux dispositifs de sécurité et aux règles à respecter dans ce domaine ;

→ les actions dispensées aux salariés de l'entreprise à leur poste de travail

Formation de l'équipe d'aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (*JO 24 juill.*) a introduit dans le Code du travail un chapitre intitulé « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail ».

Dans les conditions fixées par les articles L. 4644-1 et R. 4644-1 et suivants du Code du travail, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Ces travailleurs bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du Code du travail relatifs à la formation dispensée aux membres du CHSCT.

(ou dans des conditions équivalentes) pour les avertir de manière précise des risques individuels ou collectifs attachés à leur activité professionnelle : circulation des personnes sur les lieux de travail et au sein de l'établissement, comportements et gestes à respecter dans l'exécution des tâches demandées, conduite à tenir lorsqu'une intoxication ou un accident survient sur les lieux du travail.

➔ **Pour plus de détails**, voir notre Numéro juridique « Formation professionnelle : participation financière des employeurs ».

(*Cass. 2^e civ.*, 16 févr. 2012, n° 11-12.143P).

➔ Sur la présomption de faute inexcusable pour les salariés temporaires, en CDD, et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, voir ci-après n° 21.

19 RESPONSABILITÉ PÉNALE

Si l'absence de formation à la sécurité est l'une des causes de l'accident du travail, la responsabilité pénale de l'employeur peut être retenue (*Cass. 2^e civ.*, 12 mai 2010, n° 08-21.991 ; *Cass. crim.*, 11 avr. 2012, n° 10-86.974P).

Ainsi, est retenue la responsabilité de l'employeur qui ne s'est pas assuré qu'un travailleur, récent dans l'entreprise et qui s'est électrocuté, avait bien reçu la formation appropriée lors de son embauche (*Cass. crim.*, 2 mai 1989, n° 88-83.387P).

De même, est condamné un responsable logistique alors qu'il a omis de dispenser à un nouvel embauché une formation pratique et appropriée (*Cass. crim.*, 3 avr. 2007, n° 06-83.453 ; *Cass. crim.*, 6 nov. 2007, n° 07-80.031P).

Sanctions

17 NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE FORMATION

L'employeur qui ne respecte pas son obligation générale de formation à la sécurité est passible d'une amende de 3 750 €.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 €. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4741-1).

18 RESPONSABILITÉ CIVILE

En cas d'accident, la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue si l'insuffisance de la formation est avérée. Dans la mesure où il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, sa responsabilité peut être engagée

CDD, travail temporaire, et stages

20 FORMATION GÉNÉRALE À LA SÉCURITÉ

Le salarié en contrat à durée déterminée a droit, comme les autres travailleurs de l'entreprise, à une formation pratique et appropriée à la sécurité. Il en est de même pour les salariés temporaires, 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 (*C. trav.*, art. L. 4141-2 ; voir n° 4 et n° 22).

Ne constitue pas une formation « pratique et appropriée » la formation à la sécurité qui se résume à des formalités d'accueil (visionnage d'une vidéo d'un quart d'heure, remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité) (*Cass. crim.*, 2 févr. 2010, n° 09-84.250).

21 FORMATION RENFORCÉE À LA SÉCURITÉ

◆ En cas de risques particuliers

Les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

La liste de ces postes est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT (ou, à défaut, des délégués du personnel). Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 4154-2).

Le salarié temporaire est tenu de suivre cette formation renforcée quelle que soit son expérience précédente, peu important qu'il ait déjà effectué plusieurs missions sur le même poste (*Cass. 2^e civ.*, 11 mars 2010, n° 08-21.374).

Lorsqu'un salarié temporaire travaille sur une machine dangereuse, une simple formation de deux heures accompagnée d'un livret intitulé « La bonne façon de faire » n'est pas suffisante (*Cass. 2^e civ.*, 18 nov. 2010, n° 09-71.318).

Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) et le CHSCT sont consultés sur le programme et les modalités de cette formation (*C. trav.*, art. L. 4143-1).

◆ Responsabilité civile de l'employeur

Si l'employeur ne remplit pas son obligation de formation renforcée à la sécurité, sa responsabilité civile est engagée.

En effet, l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'ont pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité prescrite par la loi (*C. trav.*, art. L. 4154-3 ; *Cass. 2^e civ.*, 15 nov. 2005, n° 04-30.420 ; *Cass. 2^e civ.*, 21 juin 2006, n° 04-30.665P).

Le fait que l'employeur n'ait pas établi la liste des postes présentant des risques particuliers ne permet pas, à elle seule, l'application de cette présomption légale (*Cass. 2^e civ.*, 16 févr. 2012, n° 11-10.889).

En revanche, n'exonère pas l'employeur le fait que :

- d'autres fautes ont concouru au dommage (*Cass. 2^e civ.*, 4 févr. 2010, n° 08-10.520) ;

- le travailleur victime de l'accident a été employé dans la même entreprise pour effectuer des tâches similaires un an auparavant (*Cass. 2^e civ.*, 31 mai 2012, n° 11-18.857) ;

- la société de travail temporaire a fourni une formation au salarié temporaire, ou que ce dernier a une certaine ancienneté dans le métier (*Cass. 2^e civ.*, 1^{er} juill. 2010, n° 09-66.300) ;

- les circonstances de l'accident étaient indéterminées (*Cass. soc.*, 4 avr. 1996, n° 94-11.319P).

L'employeur peut renverser cette présomption en rapportant la preuve contraire. A défaut, dès lors que le travailleur se trouvait au moment de l'accident affecté à un poste dangereux sans avoir reçu de formation à la sécurité renforcée, la faute inexcusable est retenue (*Cass. soc.*, 6 févr. 2003, n° 01-20.936 ; *Cass. 2^e civ.*, 1^{er} déc. 2011, n° 10-25.918 ; *Cass. 2^e civ.*, 15 mars 2012, n° 11-12.116).

A NOTER

La responsabilité pénale de l'employeur peut également être retenue en l'absence de formation renforcée. Il ne peut en être exonéré que s'il apporte la preuve que la victime a commis une faute im-

prévisible, cause unique et exclusive de l'accident (*Cass. crim.* 5 mars 2013, n° 12-82.820).

22 TRAVAUX URGENTS NÉCESSITÉS PAR DES MESURES DE SÉCURITÉ

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés temporaires déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice leur donne toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité (*C. trav.*, art. L. 4154-4).

Le contrat de mise à disposition passé entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice indique la nature des travaux urgents, la justification de l'urgence et la qualification professionnelle nécessaire à cette intervention.

Entreprises

intervenantes

extérieures

23 TRAVAILLEUR D'UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

Avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils seront exposés et les mesures prises pour les prévenir.

Il leur précise notamment :

- les zones dangereuses et les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection ;

- les voies à emprunter pour accéder ou quitter le lieu d'intervention, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours (*C. trav.*, art. R. 4512-15).

Le temps ainsi passé est assimilé à du temps de travail effectif (*C. trav.*, art. R. 4512-16).

Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils transmettent aux travailleurs les instructions appropriées

aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises (C. trav., art. R. 4513-7).

24 ENTREPRISE À HAUT RISQUE INDUSTRIEL

Dans les établissements comprenant au moins une installation classée « Seveso seuil haut » (C. environ., art. L. 515-8) ou menant une activité de stockage souterrain de gaz, hydrocarbures ou produits chimiques (C. minier, art. 211-2), l'employeur définit et met en oeuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers. Il s'agit de ceux que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée. Cette formation intervient avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement (C. trav., art. L. 4142-3 ; C. trav., art. L. 4522-2).

Elle est dispensée sur le temps de travail (Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006, NOR : SOCT0610475C).

Ses modalités de mise en oeuvre, son contenu et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) et le CHSCT sont consultés sur cette formation pratique (C. trav., art. L. 4143-1).

ATTENTION

L'entreprise extérieure conserve, à l'égard de ses salariés, son obligation d'assurer une formation à la sécurité relative aux particularités de son activité et des postes de travail occupés (Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006).

et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

→ les initier aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (C. trav., art. R. 4614-21).

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

→ des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;

→ des caractères spécifiques de l'entreprise ;

→ du rôle du représentant au CHSCT dans l'entreprise (C. trav., art. R. 4614-22).

26 DROIT INDIVIDUEL

Le droit à la formation appartient à chaque représentant du personnel au CHSCT individuellement. Il choisit le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés (voir encadré p. 87). Ce n'est pas à l'employeur d'organiser le stage (Rép. min. à QE n° 59634, JO Ass. nat., 25 mars 1985, p. 1325).

27 BÉNÉFICIAIRES

En matière de CHSCT, la loi ne prévoyant pas l'existence de suppléants, ils bénéficient d'une formation uniquement si un accord plus favorable l'envisage expressément.

De même, les représentants syndicaux conventionnels n'ont pas droit à cette formation, sauf accord ou usage plus favorable que la loi.

En revanche, dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, 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 (C. trav., art. L. 4614-14).

Elle est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel au CHSCT (C. trav., art. R. 4614-22).

Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (C. trav., art. L. 4614-14).

Le renouvellement de la formation donne lieu à des stages distincts de ceux mis en place au moment de la désignation. Il a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfection-

ner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il 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 (C. trav., art. R. 4614-23).

Les modalités relatives à la formation des membres du CHSCT varient selon l'effectif de l'établissement (C. trav., art. L. 4614-15).

Etablissement d'au moins 300 salariés

28 ETABLISSEMENTS CONCERNÉS

Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44 du Code du travail relatif à la formation économique des titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois (C. trav., art. L. 4614-15).

► **Par établissement**, il faut entendre les implantations géographiques de l'entreprise où sont constitués les CHSCT et les regroupements d'unités auxquels il a été procédé par voie d'accord ou de décision de justice ayant abouti à la constitution d'un ou plusieurs CHSCT (Circ. 14 mai 1985, BO Trav. n° 27-28, 9 août 1985). Conformément à la jurisprudence, il ne s'agit donc pas uniquement d'établissement au sens d'unité géographique, mais de l'établissement distinct, propre au droit du travail.

► **Dans les établissements d'au moins 500 salariés**, plusieurs CHSCT peuvent être constitués (C. trav., art. L. 4613-4, voir n° 4). Chaque membre des différents CHSCT a droit à une formation.

29 OUVERTURE DU DROIT

Le congé de formation des membres du CHSCT s'impute sur le congé de formation économique, sociale et syndicale, tout comme la formation des membres élus du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-44).

Il est ouvert pour un nombre maximal de jours par an et d'absences simultanées.

Membres du CHSCT

Droit à la formation

25 OBJET

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (C. trav., art. L. 4614-14).

Cette formation a pour objet de :

→ développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels

Effectif de l'établissement	Nombre de jours de congé
→ 1 à 24 salariés	12
→ 25 à 499 salariés	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
→ 500 à 999 salariés	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
→ 1 000 à 4 999 salariés	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
→ à partir de 5 000 salariés	+ 12 par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

◆ Nombre global de jours de congé par an

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de la formation économique (réservée aux membres du comité d'entreprise), de la formation économique et sociale et de formation syndicale (ouverte à tous) et de la formation des membres du CHSCT ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel, compte tenu de l'effectif de l'établissement (*C. trav., art. L. 3142-10 ; Arr. 7 mars 1986, JO 14 mars, rectif. JO 21 mars ; voir ci-dessus*) :

◆ Nombre de salariés absents simultanément

Le congé peut être différé pour que le nombre de salariés simultanément absents au titre du congé ne soit pas supérieur à :

- un dans les établissements de moins de 25 salariés ;
- deux dans ceux de 25 à 99 salariés ;
- ou à 2 % des effectifs dans ceux de plus de 99 salariés (*Arr. 7 mars 1986, JO 14 mars, rect. par JO 21 mars*).

◆ Demandes de congé en concurrence

Lorsque le nombre de demandes de départ en congé excède le nombre maximum d'absences simultanées, les représentants du personnel au CHSCT sont prioritaires sur les autres demandes de congé (formation économique des membres du comité d'entreprise ou formation économique et sociale et de formation syndicale), même si leur demande est plus tardive (*C. trav., art. R. 4614-30 ; voir n° 32*). En effet, au terme de cet article, « la demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10 ».

30 DURÉE DU CONGÉ

Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions prévues pour les membres titulaires du comité d'entreprise par l'article L. 2325-44 du Code du travail (*C. trav., art. L. 4614-15 ; C. trav., art. L. 2325-44*).

Il en résulte que la durée maximale du stage de formation est de cinq jours. 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 (*C. trav., art. R. 4614-31*).

Dans la mesure où l'employeur accepte le fractionnement du congé, il prend à sa charge les frais de déplacement correspondant aux deux parties de la formation (*Circ. 14 mai 1985, BO Trav. n° 27-28, 9 août 1985*).

Sa durée n'est pas déduite du crédit d'heures dont bénéficie le représentant du personnel au CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-15 ; C. trav., art. L. 2325-44*).

31 DEMANDE DU REPRÉSENTANT AU CHSCT

Le représentant du personnel au CHSCT qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, sa durée, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage (*C. trav., art. R. 4614-30*).

Il est conseillé d'adresser son courrier

par lettre recommandée avec avis de réception.

32 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut refuser ou reporter le congé, mais ce droit est strictement encadré par les textes.

◆ Report pour dépassement des quotas

La demande d'un représentant du personnel au CHSCT pour la formation est prioritaire. Mais s'il fait sa demande à une date où le contingent de jours de congé est déjà épuisé pour l'année, la priorité ne joue plus. Dans ce cas, l'employeur reportera sa demande à l'année suivante, le contingent s'appréciant sur l'année civile.

En revanche, peu importe que d'autres salariés aient formé leurs demandes plus tôt, du moment qu'ils n'ont pas encore pris leurs congés. Même si le total de ces demandes atteint le contingent, la priorité du représentant au CHSCT joue, car elle s'applique à la date de présentation de sa demande. C'est donc le congé d'un autre salarié qui sera reporté.

Encore faut-il tenir compte du nombre d'absents simultanés (*voir n° 29*).

◆ Refus pour raison de service

► L'employeur peut refuser le congé d'un représentant du personnel au CHSCT s'il estime que cette absence peut **avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise**. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois (*C. trav., art. R. 4614-32*).

► **L'aval du comité d'entreprise** ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel **est obligatoire**. Seul l'avis conforme de ces représentants lui permet de refuser le congé pour raison de service (*C. trav., art. L. 3142-13*). Ne pas les consulter est doublement sanctionnable : d'abord parce qu'il s'agit d'un délit d'entrave, ensuite parce que l'article R. 3143-2 du Code du travail réprime de façon spécifique le refus de congé illégitime.

Cet article est applicable à la suite de renvois successifs : de l'article L. 4614-15 à l'article L. 2325-44, qui renvoie lui-même aux « conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13 ». Ce sont les infractions à cet article que sanctionne l'article R. 3143-2.

Le congé étant de droit, sauf refus avaisé par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, un délégué au CHSCT qui se voit refuser son congé pour ce motif sans l'avis conforme des représentants du personnel peut s'absenter. Il ne commet aucune faute.

► Même si l'employeur a l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, **son refus n'est valable que s'il respecte certaines règles de forme.**

Il doit être :

- motivé (C. trav., art. L. 3142-13);
 - notifié au salarié dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande (C. trav., art. R. 4614-32).
- A défaut, la demande est réputée acceptée et le congé doit être pris aux dates prévues (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-21.820).

► Le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du **Conseil de prud'hommes** (C. trav., art. L. 3142-13).

33 FINANCEMENT

La charge financière de la formation des représentants du personnel au CHSCT incombe à l'employeur, dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire (C. trav., art. L. 4614-16 ; Cass. soc., 8 juin 1999, n° 96-45.833P).

◆ Salaire

Le temps consacré à la formation étant pris sur le temps de travail, il est rémunéré comme tel (C. trav., art. L. 4614-15 ; C. trav., art. L. 2325-44). Autrement dit, le salaire est intégralement maintenu par l'employeur.

ATTENTION

Le salarié qui, à sa demande, participe à une formation, ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne l'avait pas suivie. Le salarié à temps partiel qui suit une partie de la formation en dehors de ses horaires de travail n'a pas droit au paiement d'heures complémentaires (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180P ; Cass. soc., 21 sept. 2011 n° 10-13.681). Cette solution vaut également pour les salariés à temps plein qui, du fait de leur formation, accompliraient des heures supplémentaires.

◆ Coût de la formation

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont

Formation économique, sociale et syndicale

Listes des centres nationaux agréés pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013*

→ Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national

CGT : Centre de formation « La formation syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil cedex.

CFDT : Institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de La Villette, 75955 Paris cedex 19.

CGT-FO : Centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail-Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris cedex 14.

CFTC : Institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens, 128, avenue Jean Jaurès, 93697 Pantin cedex.

CFE-CGC : Centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

→ Instituts spécialisés

Institut du travail de l'université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.

Institut des sciences sociales du travail de l'Université Paris-I, Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.

Institut d'études sociales de l'UFR-ESE de l'université Pierre Mendès France Grenoble-II, BP 47, 38040 Grenoble cedex 9.

Institut régional du travail de l'université d'Aix-Marseille, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence.

Institut de formation syndicale de l'université Lumière - Lyon-II (IFS), 86, rue Pasteur, 69365 Lyon cedex 07.

Institut régional du travail de l'université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy cedex.

Institut du travail de l'université Montesquieu - Bordeaux-IV, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac cedex.

Institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne cedex 2.

Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest- Université de Haute-Bretagne-Rennes-II (ISSTO), avenue Charles-Tillon, 35044 Rennes cedex.

Institut régional du travail de l'université du Mirail - Toulouse-II, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex.

Institut régional d'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais (IREO), 1, place Déliot, BP 629, 59024 Lille cedex.

Association culture et liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

→ Organismes spécialisés

Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 box 7, B-1210 Bruxelles, Belgique.

*Arr. 20 déc. 2012, JO 27 déc.

prises en charge par l'employeur, mais elle sont limitées, par jour et par stagiaire, à 36 fois le montant horaire du Smic (C. trav., art. R. 4614-34).

Cette dépense n'est pas imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue (C. trav., art. R. 4614-36).

◆ Frais de déplacement

Les frais de déplacement au titre de la formation sont pris en charge par l'employeur à hauteur 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 (C. trav., art. R. 4614-33).

Ainsi, quel que soit le mode de transport choisi, le remboursement ne peut dépasser le tarif SNCF.

Cette dépense n'est pas imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue (*C. trav.*, art. R. 4614-36).

◆ Frais de séjour

Leur prise en charge par l'employeur est limitée au montant de l'indemnité de mission versée pour les déplacements temporaires des fonctionnaires (*C. trav.*, art. R. 4614-33).

Cette dépense n'est pas imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue (*C. trav.*, art. R. 4614-36).

34 STATUT DU SALARIÉ DURANT LA FORMATION

La durée du congé étant assimilée à du temps de travail effectif (*C. trav.*, art. L. 2325-44), elle ouvre droit à congés payés et préserve tous les droits du salarié liés au contrat de travail.

En particulier, il conserve sa protection sociale habituelle, y compris s'il est victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion de cette formation (*CSS*, art. L. 412-8-9°).

35 ATTESTATION DE STAGE

En fin de stage, l'organisme de formation délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail (*C. trav.*, art. R. 4614-28).

ATTENTION

Le salarié qui n'assiste pas au stage pour lequel il a obtenu son congé commet une faute qui peut être sanctionnée.

36 ORGANISMES DE FORMATION HABILITÉS

Seul les organismes habilités peuvent dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT (*C. trav.*, art. L. 4614-15 ; *C. trav.*, art. L. 2325-44).

Ces organismes sont de deux sortes :

→ **au niveau national**, ce sont les mêmes organismes que ceux habilités pour dispenser une formation économique et sociale ou de formation syndicale (*C. trav.*, art. L. 3142-7 et s.) ou une formation économique aux membres du comité d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2325-44) ;

La liste de ces organismes est fixée, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, par un arrêté du 20 décembre 2012 (NOR : ETST1242961A, JO 27 déc.).

➡ Voir encadré page 87.

→ **au niveau régional**, la liste est arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (*C. trav.*, art. R. 2325-8). Tout organisme qui souhaite y figurer doit établir son aptitude à assurer la formation, en justifiant notamment des capacités de ses formateurs et de leur expérience en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail (*C. trav.*, art. R. 4614-26).

Etablissement de moins de 300 salariés

37 CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la formation est assurée dans les conditions fixées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire (*C. trav.*, art. L. 4614-15).

Le dispositif conventionnel ne peut qu'améliorer les dispositions suivantes prévues par le Code du travail :

- la durée de la formation des représentants au CHSCT est de trois jours (*C. trav.*, art. R. 4614-24) ;

- le temps réservé à la formation est, de la même façon que pour les établissements d'au moins 300 salariés, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel (*C. trav.*, art. R. 4614-35).

Quant aux dépenses engagées par l'employeur au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires, elles sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (*C. trav.*, art. R. 4614-36). ■

LE CHSCT

A

ABSENCE	
- de candidature	3
- membre du CHSCT	46
ACCIDENTÉ	63, 89, 93
ACQUISITIONS DU CHSCT	35
ACTION EN JUSTICE	35
AFFICHAGE	27, 57
AGENT	
- de maîtrise	9
- de sécurité	10, 46
- du service de prévention de la Carsat	48, 49, 68
AMÉNAGEMENT DES LOCAUX	82
ANALYSES	94

B

BAISSE DES EFFECTIFS	3
BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES	75
BILAN ANNUEL	71, 88, 102 ET S., P. 51
BUDGET	35, 40

C

CADRES	9, 29
CALCUL DES EFFECTIFS	3
CHAMP D'APPLICATION	1 ET S.
CHEF DU SERVICE DE SÉCURITÉ	46
CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES	136 ET S.
CIRCULATION DES MEMBRES DU CHSCT	138 ET S.
CISSCT	5
COLLÈGE DE DÉSIGNATION	14 ET S.
COMITÉ D'ENTREPRISE	4, 91
COMITÉ INTERENTREPRISES	5
COMPOSITION	6 ET S.
CONDITION	
- de désignation	14 et s.
- d'effectif	3 et s.
- de travail	60
CONSULTATION	78 ET S., 83
CONTENTIEUX	28 ET S.
CONTRÔLES TECHNIQUES	65
CONVOCATION	44 ET S.
COORDINATION DES CHSCT	4, 128, 136, P. 63
CRÉDIT D'HEURES	133 ET S.
CUMUL DE MANDATS	8, 16

D

DANGER	
- grave	111 et s.
- grave et imminent	75, 112 et s.
DÉBATS LORS DES RÉUNIONS	52
DÉCISIONS DU CHSCT	53
DÉLAI	
- de convocation	45
- d'envoi de l'ordre du jour	48
DÉLÉGATION DU PERSONNEL	8, 31
DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	5, 113
DÉLIT D'ENTRAVE	28, P. 38
DEMANDE DE RÉUNION	47
DÉPLACEMENT	42
DÉROULEMENT	
- de la désignation des représentants	18 et s.
- des réunions	51 et s.
DÉSIGNATION DES MEMBRES	14 ET S.
DISCRÉTION (OBLIGATION DE)	148
DOCUMENTS TRANSMIS AU CHSCT	72 ET S., 81
DOCUMENTATION JURIDIQUE ET TECHNIQUE	40
DROIT D'ALERTE	112 ET S., P. 46
DURÉE DU MANDAT	132

E

EFFECTIF	3 ET S.
EMPLOYEUR	7, 22, 37, 40 ET S., 44, 72, 79, 99, 115, 129, 141
ENQUÊTE	41, 110, 115
ENTREPRISES	
- au moins 50 salariés	3 et s.
- concernées	1 et s.
- de transport	2
EQUIPEMENT DE PROTECTION	73, 89
ETABLISSEMENT	
- au moins 50 salariés	3 et s., 15
- au moins 500 salariés	4, 15, 29, 117
- cadre d'appréciation des effectifs	3
- de moins de 50 salariés	5, 15, 30
- distinct	3, 15
EVALUATION DU PERSONNEL	83
EXPERT	59, 84, 117 ET S.

F

FEMMES	63
FICHE D'ENTREPRISE	70
FONCTIONNEMENT	34 ET S.
FORMATION	

- des membres du CHSCT	142
- à la sécurité	99 et s.
FRAIS	
- de déplacement	42, 141
- d'expertise	126

H - I

HANDICAPÉS	63, 89
HARCÈLEMENT	98
HEURES DE DÉLÉGATION	131, 137, 139, 140
INCENDIE (PRÉVENTION)	89
INFIRMIER DU TRAVAIL	11
INFORMATION DU CHSCT	64 ET S., 76 ET S.
INSPECTEUR DU TRAVAIL	4, 5, 12, 48, 49, 116
INSPECTIONS	41, 109
INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT	128 ET S., 136, P. 63
INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES	85
INVALIDES	63, 89

L - M

LICENCIEMENT	84, 120, 143 ET S.
LOCAL	
- du CHSCT	43
- de restauration	89
LOCAUX DE L'ENTREPRISE	82
MANDAT	132 ET S.
MATÉRIEL	40 ET S.
MÉDECIN DU TRAVAIL	10, 48, 49, 70
MEMBRES DU CHSCT	49, 114, 132 ET S.
MISES EN DEMEURE	69
MISE EN PLACE	1 ET S.
MISSIONS	58 ET S.
MODE DE DÉSIGNATION	24
MODIFICATION	
- conditions de santé, de sécurité	84, 119
- conditions de travail	83, 119, 146
MOYENS	40 ET S.

ZOOM

Entreprises à risques particuliers

- Bâtiment et travaux publics	p. 71
- Pluralité d'entreprises sur un même lieu de travail	p. 72
- Etablissements à haut risque industriel	p. 73
- Etablissements comprenant une installation nucléaire de base	p. 75

N - O - P

NOMBRE	
- de CHSCT	3 et s.
- de membres	9
OBSERVATIONS	69
ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS	48
PÉNIBILITÉ (PRÉVENTION DE LA)	97
PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS	47
PERSONNALITÉ CIVILE	34 ET S.
PERSONNEL	
- du CHSCT	49
- qualifié de l'établissement	11, 50
PLAN D'ADAPTATION	85
PLURALITÉ DE CHSCT	4
PRÉSIDENT DU CHSCT	37, 49
PRÉVENTION DES RISQUES	
PROFESSIONNELS	95 ET S.
PROCÈS-VERBAL	26, 54 ET S.
PROGRAMME ANNUEL	71, 88, 102 ET S.
PROTECTION	
CONTRE LE LICENCIEMENT	143 ET S.

Q - R

QUORUM	23
RAPPORT ANNUEL	88, 103
RAPPORT DU MÉDECIN DU TRAVAIL	70
REGISTRE	
- des accidents bénins	75
- des dangers graves et imminents	75
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	80
RÉINTÉGRATION	147
RENOUVELLEMENT DU CHSCT	19
RÉORGANISATION	84
REPRÉSENTANT	
- conventionnel	9, 143
- syndical	13, 32
REPRÉSENTATION DU CHSCT	6

LES FORMATIONS À LA SÉCURITÉ

Les numéros de paragraphe renvoient aux pages 79 et s.

ACCIDENT	11, 12	EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	
CHSCT (CONSULTATION DU)	14		10
CIRCULATION DES PERSONNES	9	FINANCEMENT	15 ET S., 33
COMITÉ D'ENTREPRISE	14	FORMATION RENFORCÉE	
CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	20 ET S.	À LA SÉCURITÉ	21
DROIT À LA FORMATION	25 ET S.	FORMATION DES SALARIÉS	1 ET S.
ENTREPRISE EXTÉRIEURE	23 ET S.	INTÉRIMAIRE	20 ET S.
ENTREPRISE À HAUT RISQUE INDUSTRIEL	24	INTOXICATION (CONDUITE EN CAS)	11
ETABLISSEMENT D'AU MOINS		MEMBRES DU CHSCT	25 ET S.
300 SALARIÉS	28 ET S.	OBLIGATION GÉNÉRALE	1 ET S.
ETABLISSEMENT DE MOINS		ORGANISMES DE FORMATION	37, P. 87
DE 300 SALARIÉS	37	SANCTIONS	17 ET S., 21
		TRAVAUX URGENTS	22

RÉSOLUTIONS	53	SECRÉTAIRE	38
RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ	10, 48, 49	SECTEUR PUBLIC	1 ET S.
RESTRUCTURATION	120, P. 60	SÉCURITÉ	58, 80
RÉUNION	18 ET S., 40, 44 ET S., 115, 131	SEUIL D'EFFECTIF	3 ET S.
RISQUE CHIMIQUE	66	SIÈGE	9, 20, 25
RISQUES GRAVES	117 ET S.	SUPPLÉANTS	9, 16, 49
RISQUES PSYCHOSOCIAUX	59	SURVEILLANCE (MISSION DE)	
RISQUES TECHNOLOGIQUES	121		107 ET S.
		SYNDICATS	13, 22
		TABAC (PROTECTION CONTRE LE)	89
		TEMPS DE TRAJET (RÉMUNÉRATION)	42
		TRANSFERT D'ENTREPRISE	84, 146
		TRANSPORT (ENTREPRISE DE)	2
		TRAVAUX DANGEREUX	86
		TRÉSORIER	39
		VOTE	21 ET S., 37, 53

S - T - V