

Pages 289 à 340

AU SOMMAIRE

→ Rôle et implantation
des CHSCT

PAGE 293

→ Composition et
désignation des CHSCT

PAGE 301

→ Organisation
du CHSCT

PAGE 309

→ Prérogatives
et attributions
des CHSCT

PAGE 325

NUMÉRO DOUBLE

LE CHSCT

Hommage à Maurice Cohen

Prix : 15 €

ÉDITORIAL Les trente ans des CHSCT

Par Laurent Milet – PAGE 291

Hygiène et sécurité – le CHSCT

(Les numéros entre parenthèses renvoient aux pages)

291

ÉDITORIAL

Les trente ans du CHSCT

Par Laurent Millet

293

DOSSIER

Rôle et implantation des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

1. Rôle et missions (294)

A – Hygiène et sécurité (294)

B – Conditions de travail (295)

C – Rôle de prévention (295)

a) Évaluation des risques (296)

b) Document unique d'évaluation (296)

D – Rôle d'inspections (297)

2. Établissements concernés (297)

A – Champ d'application large (297)

B – Définition de l'établissement (297)

3. Mise en place du CHSCT (298)

A – Établissements de 50 salariés et plus (298)

a) Carence de candidature (298)

b) Absence de CHSCT (298)

c) Calcul des effectifs (298)

B – Établissements de 500 salariés et plus (299)

C – Bâtiment et travaux publics (299)

D – Entreprises à risques particuliers (299)

4. Entreprises de moins de 50 salariés (300)

A – Missions dévolues aux délégués du personnel (300)

B – Création d'un CHSCT par l'inspecteur du travail (300)

C – CHSCT interentreprises (300)

301

Composition et désignation des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

1. Composition du CHSCT (302)

A – Membres délibératifs (302)

B – Membres consultatifs (302)

C – Autres membres occasionnels ou invités (302)

2. Désignation des membres (303)

A – Représentant de l'employeur (303)

B – Représentants du personnel (303)

C – Candidatures et sièges réservés (303)

a) Dépôt des candidatures (304)

b) Carence de candidature (305)

D – Déroulement des élections (305)

a) Convocation du collège désignatif (305)

b) Réunion du collège désignatif (305)

1. Même lieu et même date

2. Collège désignatif unique

c) Modalités du scrutin (306)

E – Attribution des sièges (306)

F – Contentieux (307)

3. Représentants syndicaux au CHSCT (308)

309

Organisation du CHSCT

Par Pierre Ménétrier

1. Mandat et statut des membres (309)

A – Durée du mandat (309)

a) Remplacement (310)

b) Renouvellement (310)

c) Cessation des fonctions (310)

B – Président (310)

C – Secrétaire (310)

D – Bureau du comité (311)

E – Protection contre le licenciement (312)

a) Bénéficiaires (312)

b) Procédure (312)

2. Fonctionnement (313)

A – Moyens du comité (313)

B – Réunions du comité (313)

a) Ordre du jour (313)

1. Élaboration

2. Contenu

3. Envoi

b) Déroulement des réunions (314)

c) Votes au sein du comité (314)

d) Procès-verbaux des réunions (319)

e) Réunions exceptionnelles (319)

Suite page 292

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

• **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.

• **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle. • **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.

• **Cons. t.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence

vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.

• **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.

• **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.

• **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.

• **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

Publications et revues

• **JO** : Journal officiel (disponible sur [www.legifrance.fr]).

• **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.

• **RPDS** : Revue pratique de droit social.

• **Dr.ouv.** : Droit ouvrier.

• **Dr.soc.** : Droit social.

• **RDT** : Revue de droit du travail

• **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

• **LS** : Liaisons sociales.

• **D** : Recueil Dalloz

• **JCP** : La semaine juridique

(éd. «G» pour Générale,

«E» pour Entreprise

ou «S» pour Sociale).

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 67^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex

Directeur: Maurice Cohen (†),
docteur en droit, lauréat
de la faculté de droit
et des sciences économiques
de Paris.

Rédacteur en chef:
Laurent Milet, docteur
en droit, professeur associé
à l'université de Paris XI.

Comité de rédaction:
Tél.: 01 49 88 68 82
Fax: 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Mélanie Carles,
Marie-Madeleine Legouhy
Aude Le Mire, Pierre Ménétrier,
Estelle Suire.

Secrétaire documentaliste:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction:
Olivier Lannuzel, Amélie Meffre,
Julia Niculescu.

Éditeur:
SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris,
case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directrice de la publication:
Agnès Naton.

Prix au numéro:
7,50 € (N° double: 15 €).

Pour toute commande:
NSA La Vie Ouvrière, BP 88,
27190 Conches-en-Ouche.
Envoi après réception
du règlement,
Tél.: 01 49 88 68 50

Pour s'abonner uniquement:
NVO, Service abonnements,
263 rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex.
Ou sur le site www.nvo.fr

Tarif: 77 € par an
(Étranger: 99 €).

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87000 Limoges

Commission paritaire:
N° 1114K79277
ISSN: 0399-1148

Les trente ans des CHSCT

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fêtent cette année leurs trente ans d'existence et, le moins que l'on puisse dire, c'est que cette institution représentative du personnel a le vent en poupe. La santé et la sécurité au travail sont en effet ressenties comme un sujet tout à fait prioritaire dans les entreprises par les différents acteurs⁽¹⁾. Le CHSCT a vu son rôle renforcé depuis 1982 du fait de l'extension du champ d'application de l'institution, de sa nouvelle composition et de l'amélioration de ses moyens de fonctionnement⁽²⁾. Ces dernières années, ses domaines d'intervention se sont élargis en raison de la transformation des modes de production et des évolutions technologiques qui ont modifié le contenu du travail en l'intensifiant⁽³⁾. Cela a généré de nouveaux risques et affections et notamment les risques psychosociaux (stress, dépression, anxiété, etc.). L'action de différents CHSCT n'est sans doute pas pour rien dans les progrès qui ont été réalisés concernant l'approche de ces nouveaux risques dans les entreprises, ce qui a mis en valeur, sur certains sites, la mission d'investigation de l'institution. Cet aspect est d'autant plus important que l'obligation de sécurité de résultat mise à la charge de l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs permet aux salariés et au CHSCT d'agir davantage en amont sur les risques avant que ceux-ci ne se réalisent. Une obligation de sécurité de résultat n'a effectivement véritablement de sens que si le but qui lui est assigné est atteint. Et, de ce point de vue, les CHSCT sont associés dans leur mission de prévention à d'autres acteurs importants comme la médecine du travail⁽⁴⁾, les Carsat⁽⁵⁾, l'inspection du travail, des experts et des formateurs, des spécialistes de l'Anact, etc.

Force pourtant est de constater qu'il existe un décalage entre l'importance des missions dévolues au CHSCT et l'information et les moyens dont il dispose pour bien assumer son rôle⁽⁶⁾. Pour remédier à cet état de fait, il serait notamment souhaitable d'augmenter les heures de délégation et de faciliter le recours aux experts. En outre, bien qu'il dispose de la personnalité morale lui permettant d'agir en justice, il ne serait pas anormal que le CHSCT soit doté d'un budget légal propre, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui et limite en pratique ses possibilités d'actions. Enfin, les besoins en formation des membres du CHSCT sont énormes car l'exercice du mandat exige une connaissance du travail et un certain nombre de compétences techniques. Le présent numéro spécial espère y contribuer sur le plan juridique et pratique.

Laurent Milet



Bapousto

(1) Sondage CSA présenté le 10 mars 2009 à l'occasion du colloque organisé à Paris pour les 25 ans du groupe Alpha.

(2) Loi du 23 décembre 1982, JO du 26.

(3) Voir les références citées par M. Bonnechère, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Dr.ouv.* 2003.453, spéc. p. 456.

(4) Il est à cet égard regrettable qu'au lieu de prévoir le renforcement du rôle des CHSCT, la récente réforme de la médecine du travail ait choisi de mettre en place un interlocuteur salarié, nommé directement par le chef d'entreprise; voir M. Cohen, « Sécurité au travail: le préposé, alibi du patronat », *RPDS* 2012, n° 807, p. 219.

(5) Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, nouvelle appellation des CRAM.

(6) Voir enquête *Émergences sur les CHSCT: « Un constat de carence »*, *Santé et travail*, octobre 2005, p. 9.

3. Exercice des fonctions (319)

A – Heures de délégation (319)

- a) Crédit d'heures légal (319)
- b) Paiement comme temps de travail (320)
- c) Dépassement en cas de circonstances exceptionnelles (320)
- d) Optimiser les heures de délégation (320)

B. Liberté de déplacement (321)

4. Formation des membres du CHSCT (321)

A – Objet et contenu (321)

B – Bénéficiaires (321)

C – Demande de congé (322)

D – Financement (323)

E – Organismes habilités (323)

325

Prérogatives et attributions des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

1. Informations et consultations du comité (326)

A – Informations obligatoires (326)

B – Consultations obligatoires (326)

- a) Rapport et programme annuel (327)
- b) Règlement intérieur d'entreprise (327)
- c) Aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou de travail (327)
- d) Autres consultations (327)

C – Travaillards handicapés (328)

D – Inspections régulières (328)

E – Enquêtes (329)

F – Droit d'alerte (330)

- a) Modalités du droit d'alerte (330)
- b) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent? (330)

G – CHSCT et entreprises à risque (330)

- a) Entreprises extérieures (330)
- b) Établissements à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire (331)

H – Salariés mis à disposition et stagiaires (332)

I – Les femmes et les jeunes (333)

2. Recours à un expert (333)

A – Élargissement des recours

à l'expertise (333)

B – Désignation de l'expert (334)

C – Moyens d'intervention de l'expert (334)

D – Prise en charge des frais d'expertise (334)

E – Effets du recours à l'expertise sur un projet modifiant les conditions de travail (335)

3. Relations du CHSCT avec d'autres institutions (335)

A – Élus délégués du personnel et comité d'entreprise (335)

B – Inspection du travail (336)

C – Agents de prévention (336)

D – Médecin du travail (336)

315

Cahier central: Hommage à Maurice Cohen

Maurice Cohen, directeur de notre revue, nous a quittés le 3 septembre 2012. Des universitaires, avocats, conseillers prud'hommes, syndicalistes et d'autres personnalités d'horizons divers lui rendent hommage.

Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement?

Rendez-vous sur www.librairie-nvo.com
Rubrique RPDS
et sur www.nvo.fr

*Recherchez, choisissez, commandez
en quelques clics*

Vous êtes déjà abonné
à la RPDS

Pour 29 euros
seulement!

retrouvez votre revue
en version numérique
feuilletable

+

le guide
« Droit du travail
à l'usage des salariés »
actualisé en permanence
sur

www.nvo.fr
rubrique Droits

Rôle et implantation des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

➔ Sachez-le vite

Constitués dans chaque entreprise occupant au moins 50 salariés, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Cette obligation concerne tout établissement et tout employeur de droit privé (y compris le bâtiment et les travaux publics), ainsi que les établissements industriels, commerciaux et agricoles publics, les établissements sanitaires et sociaux publics et privés.

Ceux rassemblant plus de 500 salariés peuvent même créer plusieurs CHSCT pour tenir compte de la nature des risques, la répartition des lieux ou des modes d'organisation du travail.

Les établissements de moins de 50 salariés peuvent être tenus, à la demande de l'inspecteur du travail, d'instituer un comité en raison de la nature des travaux effectués. Ils peuvent aussi se regrouper localement, au plan professionnel ou interprofessionnel, pour constituer un CHSCT.

En l'absence de CHSCT, ce sont les élus DP qui exercent les attributions normalement dévolues au comité. Et dans les entreprises de 50 salariés et plus, les élus DP exerçant les missions du CHSCT bénéficient des mêmes moyens.

Si le CHSCT n'a pas de réels pouvoirs décisionnels en la matière, la responsabilité pleine et entière demeurant celle de l'employeur, il n'est pas simplement une instance consultative. Il exerce une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail) et dispose de capacités d'intervention (inspections, enquêtes, expertises externes, droit d'alerte) et de propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité).

Pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, le CHSCT peut opérer à :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires dans la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information, en recommandant, par exemple, des actions de prévention sur le harcèlement sexuel ou moral ;
- l'examen des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, par le biais d'enquêtes.

Le CHSCT est notamment consulté :

- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier :
- 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 ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.

Le CHSCT doit, de même, être associé à la recherche de solution concernant l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations), l'aménagement des postes et des lieux de travail ; la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté), les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés.

Le CHSCT peut également être saisi par le comité d'entreprise ou d'établissement, ou par un délégué du personnel, sur toute question relevant de sa compétence.

PLAN

1. Rôle et missions	
A – Hygiène et sécurité B – Conditions de travail	C – Rôle de prévention a) Évaluation des risques b) Document unique d'évaluation D – Rôle d'inspections
2. Établissements concernés	
A – Champ d'application	B – Définition de l'établissement
3. Mise en place du CHSCT	
A – Établissements de 50 salariés et plus a) Carence de candidature b) Absence de CHSCT c) Calcul des effectifs	B – Établissements de 500 salariés et plus C – Bâtiment et travaux publics D – Entreprises à risques particuliers
4. Entreprises de moins de 50 salariés	
A – Missions dévolues aux délégués du personnel B – Création d'un CHSCT par l'inspecteur du travail C – CHSCT Interentreprises	
Encadré : Obligation de sécurité de résultat de l'employeur Tableaux : Délégation du personnel au CHSCT (par catégorie professionnelle) selon la taille de l'établissement (article R. 4613-1 du code du travail) Constitution de plusieurs CHSCT (exemple) Modèle de lettre : Demande de constitution d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés Demande de constitution d'un CHSCT interentreprises	

1 Rôle et missions

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise et de ceux mis à la disposition de celle-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il est donc, d'une manière générale, compétent sur toutes les questions de santé, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'établissement. Il a aussi pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières (1). Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement pour pouvoir présenter leurs observations (2). Il peut également être saisi d'une demande d'étude par les élus du comité d'entreprise (ou de la DUP) conformément à

(1) Art L. 4612-1 du code du travail.
(2) Art L. 4612-7 du code du travail.

l'article L. 2323-28 du code du travail.

Des évolutions se font jour. Par exemple, la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques a renforcé le rôle et les attributions du CHSCT dans les établissements à hauts risques, dits établissements «Seveso seuil haut» visés par le code de l'environnement, et dans les installations de stockage souterrain de gaz, hydrocarbures et produits chimiques, visés par le code minier.

A – Hygiène et sécurité

Progressivement, depuis 1991 (3), le code du travail a intégré des mesures favorisant la prévention des risques professionnels en portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Et en moins d'une décennie, au travers de la jurisprudence, le droit du

(3) Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, JO du 7 janvier 1992.

travail a vu se dessiner les contours d'une véritable obligation de sécurité de résultat (4).

Le chef d'établissement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures concernent la prévention des risques professionnels, l'information et la formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (5).

L'article L. 4121-2 du code du travail énumère les principes généraux devant servir de base à l'élaboration de ces mesures. Il s'agit :

- d'éviter les risques ;
- d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

(4) Voir S. Tournaux, «L'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur : un traitement aux effets mal mesurés», *Dr ouv.* 2012.571.

(5) Art L. 4121-1 du code du travail.

- de combattre les risques à la source;
- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
- de tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la

- technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et sexuel;
- de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

B – Conditions de travail

Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être associé à la

recherche de solutions concernant:

- 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, vibrations);
- l'aménagement des postes de travail, et des lieux de travail avec leurs annexes;
- la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté). Le comité s'attache à l'étude du temps de travail sur le seul plan technique, en vue de mesurer les conséquences sur l'organisation matérielle du travail et les effets sur la santé des travailleurs;
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement.

CE et CHSCT sont obligatoirement associés à la formation et à la sécurité des salariés, notamment ceux exposés à des risques nouveaux, ceux victimes d'accident ou de maladie d'origine professionnelle, ceux exposés aux gaz de fumigation ou aux dangers de rayonnements ionisants dans les installations nucléaires de base⁽⁶⁾. De plus, le CHSCT doit être consulté, préalablement à l'élaboration par le chef d'établissement de la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité, et nécessitant une formation renforcée à la sécurité pour les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire ou à durée déterminée.

C – Rôle de prévention

Les principes généraux de prévention doivent être mis en œuvre par une véritable démarche managériale qui tend à:

- éliminer le risque à la source;
- confiner, évacuer ou parer la cause du risque lorsque l'élimination du risque s'avère impossible et ce, par la mise en œuvre d'une protection collective des opérateurs;
- protéger individuellement chaque opérateur de tout risque résiduel ou potentiel par l'utilisation d'équipements de protection individuels.

(6) Art L. 4142-3 et L. 4143-1 du code du travail.

➔ Obligation de sécurité de résultat de l'employeur

Depuis le fameux arrêt Eternit du 28 février 2002, la Cour de cassation a reconnu que l'employeur était titulaire, en application du contrat de travail, d'une obligation de sécurité de résultat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle. Et le manquement à cette obligation de sécurité de résultat constitue une faute inexcusable de l'employeur dès lors que ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver⁽¹⁾.

Au-delà de ses répercussions positives en droit de la Sécurité sociale pour les victimes d'accident du travail, cette jurisprudence a permis enfin de placer l'employeur face à ses responsabilités en matière d'organisation du travail et de respect de ses obligations légales en matière de protection de la santé physique et mentale des salariés.

Depuis, l'obligation de sécurité de résultat n'a cessé, au fil des arrêts rendus par la Cour de cassation, de se renforcer. Elle impose à l'employeur, selon l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, «de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs». Rappelons que dans cette affaire, au vu de l'avis négatif du CHSCT sur un projet de réorganisation du travail, les juges ont approuvé l'action du syndicat CGT veillant à suspendre ce projet au motif qu'il compromettrait la santé et la sécurité des travailleurs concernés⁽²⁾. Cet

arrêt consacre la santé et la sécurité comme des droits fondamentaux du salarié, droits tout aussi importants aux yeux des juges que le droit de propriété de l'employeur et son corollaire le pouvoir de direction. Il permet aux salariés et aux institutions représentatives du personnel, au premier rang desquelles se trouve le CHSCT, d'agir davantage en amont sur les risques avant que ceux-ci ne se réalisent. Une obligation de sécurité de résultat n'a effectivement véritablement de sens que si le but qui lui est assigné est atteint. Dans le même esprit, il a été jugé que «ne constitue pas une faute le refus du salarié d'effectuer une tâche à l'accomplissement de laquelle il ne peut être affecté dès lors que l'employeur n'a pas exécuté les obligations mises à sa charge pour assurer la protection de la santé au travail»⁽³⁾. Dans cette affaire, une salariée préparatrice en pharmacie avait été licenciée en raison de son refus d'exécuter des travaux impliquant la manipulation de produits toxiques et donc dangereux pour son état de santé. On peut affirmer qu'ici la salariée avait exercé son droit de retrait à bon escient. Les juges pour condamner l'employeur ont rappelé que ce dernier avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, selon laquelle il devait veiller à ce que l'employée suive un examen préalable par le médecin du travail et qu'une fiche d'aptitude atteste de son aptitude totale sans contre-indication médicale aux travaux auxquels elle devait être affectée.

(1) Cass. soc. 28 février 2002, Sté Eternit industries, n° 00-11793 P, RPDS 2002, n° 683, comm. L. Milet.

(2) Cass. soc. 5 mars 2008, Sté Snecma, n° 06-45888, RPDS 2008, n° 757, comm. F. Signoretto.

(3) Cass. soc. 18 décembre 2007, Sté clinique Saint Pierre, n° 06-43801.

En effet, l'obligation de sécurité de résultat qui en découle peut aboutir à une sanction à la charge de l'employeur alors même qu'aucun risque professionnel ne s'est réalisé (7).

a) Évaluation des risques

En vertu de l'article L. 4121-2 du code du travail, le chef d'établissement doit notamment évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail, compte tenu de la nature des activités de l'établissement. À la suite de cette évaluation, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Et lorsque le chef d'établissement confie des tâches à un travailleur, il doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Si l'employeur est responsable de la démarche d'évaluation de risques, il est évident qu'il doit y associer tous les ac-

teurs de la prévention. Par exemple, il devra consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 2323-13 et L. 4612 10 du code du travail, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

b) Document unique d'évaluation

Le décret du 5 novembre 2001 impose à l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ce document est mis à jour chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important entraînant modification des conditions de travail. Il doit être tenu à la disposition des personnes concernées, notamment des élus DP et du CHSCT (8).

De plus, l'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter. Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention. Dans cet esprit, le décret prévoit d'utiliser la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents qui doivent faire l'objet,

par l'employeur et sous sa responsabilité, d'une consultation du CHSCT.

Cela désigne deux types d'instruments :

— le document unique doit d'abord contribuer à la présentation du rapport écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;

— et le document unique doit surtout contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels. Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques. L'employeur doit fixer, dans le programme, la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire notamment aux prescriptions figurant dans les principes généraux de prévention.

Cette approche de la prévention de la santé et de la sécurité au travail doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise.

De plus, l'employeur s'expose à des sanctions pénales et le « défaut de mise à disposition » du document aux représentants du personnel caractérise le délit d'entrave (9), ce qui est sanctionné au

(7) Voir F. Héas, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », *Dr. ouv.* 2008.424.

(8) Art. R. 4121-1 et suivants du code du travail.

(9) Art L. 4742-1 ou R. 4741-1 et suivants du code du travail.

DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT (PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE) ET CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Effectif de l'établissement	NOMBRE D'ÉLUS AU CHSCT			HEURES DE DÉLÉGATION	
	Personnel non-cadre	Maîtrise et cadres	Total (a)	Crédit mensuel par représentant	Crédit global (b)
50 à 99 salariés	2	1	3	2 heures	6 heures
100 à 199 salariés	2	1	3	5 heures	15 heures
200 à 299 salariés	3	1	4	5 heures	20 heures
300 à 499 salariés	3	1	4	10 heures	40 heures
500 à 1 499 salariés	4	2	6	15 heures	90 heures
1 500 salariés et plus	6	3	9	20 heures	180 heures

(a) Si, dans un établissement d'au moins 500 salariés, sont créés plusieurs CHSCT, les heures sont calculées en fonction de l'effectif des salariés relevant de chaque comité.

(b) Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

maximum par une amende de 3750 euros et/ou un an d'emprisonnement (peine pouvant être doublée en cas de récidive).

D – Rôle d'inspections

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. La fréquence de ces missions est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, donc au minimum trimestrielle⁽¹⁰⁾. Mais ces inspections, en dépit de leur caractère obligatoire et collectif, sont déduites du crédit d'heures des représentants du personnel.

Le CHSCT doit aussi vérifier que l'employeur met en œuvre ses obligations en matière de prévention et relever

(10) Art L. 4612-4 du code du travail.

des manquements éventuels. Il doit repérer les situations de travail présentant des risques pour lesquelles les mesures de prévention ne sont pas prévues ou pas appliquées. Mais ces investigations ne doivent pas le conduire à prendre la place de l'employeur: son rôle est davantage d'analyser chaque situation posant problème en prenant en compte les contraintes, les conditions de réalisation du travail, pour mettre en discussion les actions à mettre en œuvre, avec l'implication des travailleurs concernés. Il s'agit d'un rôle de facilitateur, tout en garantissant que les solutions, les règles à appliquer, prennent bien en compte les conditions réelles dans lesquelles sont exposés les travailleurs.

Par exemple, des gants non portés doivent inciter le CHSCT à se demander pourquoi ils ne sont pas portés: sont-

ils adaptés, les salariés ont-ils contribué au choix de ces gants? Si le protecteur d'une machine est démonté: pourquoi a-t-il été enlevé, dans quelle condition la machine est-elle utilisée, pourquoi les salariés doivent-ils avoir accès derrière le protecteur, que se passe-t-il en cas de bourrage ou de panne?

Ou si la tension monte au sein d'une équipe: depuis quand la situation s'est-elle dégradée, sur quoi portent les différents, quels changements ont eu lieu récemment?

Cette posture est nécessaire car elle évite aux membres du CHSCT de se retrouver devant une contradiction insoluble: assurer un rôle de gendarme quand ils sont membres de CHSCT et avoir de réelles difficultés à respecter les règles quand ils reprennent leur place à leur poste de travail.

2 Établissements concernés

A – Champ d'application

Le champ d'application de la réglementation sur les CHSCT est très large. Il comprend⁽¹¹⁾:

- les employeurs de droit privé;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial;
- les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé;
- les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux relatifs à la fonction publique hospitalière.

Toutefois, dans ces trois derniers cas, et compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, la réglementation peut faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements⁽¹²⁾.

Par contre, la réglementation peut être complétée en ce qui concerne d'autres administrations disposant d'un régime spécifique en la matière⁽¹³⁾, telles que:

(11) Art. L. 4111-1 du code du travail.

(12) Art. L. 4111-2 du code du travail.

(13) Art. L. 4111-4 du code du travail.

- les mines et carrières;
- les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire.

B – Définition de l'établissement

D'une façon générale, chaque établissement correspond à une unité de travail autonome et géographiquement distincte, dirigée par un représentant de la direction de l'entreprise. Celui-ci est en même temps le président du CHSCT. Il doit donc avoir des compétences techniques et financières suffisantes pour donner au CHSCT les informations et les moyens dont ce dernier a besoin.

La notion d'établissement peut aussi résulter d'un accord avec les organisations syndicales, pour favoriser au maximum la proximité des élus avec les salariés concernés, ou d'une décision rendue par le juge d'instance en cas de désaccord.

Par ailleurs, les frontières de l'établissement sont définies selon le but de l'institution. Il peut donc y avoir des différences entre le nombre et la définition des établissements distincts pour les délégués du personnel et les élus du

comité d'établissement, mais aussi pour les membres du CHSCT. La gestion autonome, en particulier sur les plans financier, comptable et commercial, constitue un critère essentiel⁽¹⁴⁾.

Le CHSCT étant institué dans le cadre de l'établissement et le cas échéant, par secteurs d'activités, l'institution de plusieurs CHSCT implique, sauf le cas prévu à l'article L. 4613-4 du code du travail, soit l'existence de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement, soit celle de secteurs d'activités différentes⁽¹⁵⁾. Il en résulte que, sauf accord collectif, un CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement. 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⁽¹⁶⁾.

(14) Cons. Et. 17 décembre 1999, n° 197694, Groupe IGS Associations.

(15) Cass. soc. 29 janv. 2003, n° 01-60802, P, Sté McDonald's France Restaurant.

(16) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60438, P, Sté Cegelec Nord et Est.

3 Mise en place du CHSCT

A – Établissements de 50 salariés et plus

La mise en place du CHSCT s'impose dans tout établissement dès lors que le seuil des 50 salariés (en équivalent temps plein) a été atteint pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des trois années précédentes⁽¹⁷⁾ et que l'établissement est pourvu d'une représentation du personnel (délégués du personnel et/ou comité d'entreprise) dont les membres forment le collège chargé de désigner la délégation du personnel au CHSCT⁽¹⁸⁾.

L'absence d'élus DP, ou de membres du CE, ne fait pas obstacle à la création du CHSCT. Le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante (idem en cas de délégation unique). En revanche, le CHSCT ne peut pas être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel.

a) Carence de candidature

En cas de carence de candidature au CHSCT, les élus DP doivent exercer, provisoirement, l'ensemble des attributions du CHSCT. Ils ont alors les mêmes obligations, mais également les mêmes moyens, et doivent être réunis (en tant que CHSCT) au moins une fois par trimestre, en bénéficiant des informations et documents dus au CHSCT. En outre, ils bénéficient du crédit d'heures dont auraient pu disposer les élus au CHSCT⁽¹⁹⁾.

b) Absence de CHSCT

Dans les établissements dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel (DP) assument les missions dévolues au comité. Pour ceux n'atteignant pas 50 salariés, les élus DP ne bénéficient d'aucun moyen complémentaire, à l'exception d'un droit à une formation spécifique. En revanche dans les établissements de plus de 50 salariés, ils

bénéficient de moyens complémentaires (nombre accru, droit à une information complète de l'employeur, crédit d'heures et formation spécifique...).

Ainsi, à défaut de CHSCT, dans les établissements de 50 à 199 salariés, le nombre de délégués du personnel est augmenté (titulaires et suppléants) et porté à⁽²⁰⁾:

- 3 délégués (au lieu de 2) dans les établissements de 50 à 74 salariés;
- 4 délégués (au lieu de 3) dans les établissements de 75 à 99 salariés;
- 5 délégués (au lieu de 4) pour les établissements de 100 à 124 salariés;
- 6 délégués (au lieu de 5) dans les établissements de 125 à 149 salariés;
- 7 délégués (au lieu de 5) dans les établissements de 150 à 174 salariés;
- 8 délégués (au lieu de 6) dans les établissements de 175 à 199 salariés.

c) Calcul des effectifs

Le calcul des effectifs s'effectue, comme pour la mise en place des autres représentants du personnel, suivant les modalités de l'article L. 1111-2 du code du travail, soit:

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise;
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, ceux titulaires d'un contrat de travail intermittent et les travailleurs intérimaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents; toutefois, ces salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée

légale ou la durée conventionnelle du travail;

— les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures sont pris en compte dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail que constitue l'entreprise d'accueil⁽²¹⁾. La jurisprudence avait précisé que l'intégration est caractérisée dès lors que les salariés concernés sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs. Depuis la loi du 20 août 2008, l'article L. 1111-2 du code du travail limite la portée de cette jurisprudence en exigeant que les salariés mis à disposition travaillent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an⁽²²⁾. Ils sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Les cadres détenant sur un service un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Ils doivent néanmoins être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement, dès lors qu'ils ont la qualité de salarié⁽²³⁾.

Les travailleurs intérimaires qui ne travaillent pas dans l'entreprise de travail temporaire sont exclus de l'ef-

(17) Art. L. 4611-1 du code du travail.

(18) Art. L. 4613-1 du code du travail.

(19) Art. L. 4611-2 du code du travail.

(20) Sur l'impact de la nouvelle loi, voir RPDS 2009, n° 765, somm. n° 088.

(21) Cass. soc. 28 février 2007, n° 06-60171, Dr. ouv. 2007-287; Cass. soc.

1^{er} avril 2008, n° 07-60287, P, syndicat

CGT Hispano Suiza; Voir aussi

A. Le Mire «Quelle représentation pour les salariés mis à disposition?» RPDS 2008, n° 759, p. 237.

(22) Sur l'impact de la nouvelle loi,

voir RPDS 2009, n° 765, somm. n° 088.

(23) Cass. soc. 26 septembre 2002,

n° 01-60670 P, Sté Simon.

fectif de celle-ci pour la mise en place dans les établissements des CHSCT et pour la détermination du nombre de représentants du personnel auxdits comités, ces salariés étant déjà pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice ⁽²⁴⁾.

En revanche, même s'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices et ne travaillent donc pas au sein de l'entreprise de travail temporaire, leurs conditions de travail dépendent aussi de la société d'intérim. Ces salariés sont donc comme les autres salariés éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie ⁽²⁵⁾. De même, tout salarié travaillant dans le cadre duquel le comité est mis en place peut être désigné comme membre du CHSCT, peu importe qu'il exerce ses fonctions à l'extérieur de l'établissement. Dès lors, un salarié exerçant des fonctions commerciales itinérantes peut faire partie du CHSCT si l'établissement au sein duquel le comité en cause est constitué couvre bien le salarié désigné ⁽²⁶⁾.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous du seuil des 50 salariés, la loi ne prévoit aucune disposition concernant la disparition du CHSCT. Ainsi, cette baisse d'effectif doit avoir été constatée dans l'établissement sur au moins 24 mois durant les trois dernières années et, même en ce cas, le mandat des membres du CHSCT doit être poursuivi jusqu'à son terme.

(24) Cass. soc. 26 septembre 2002, n° 01-60676 P, Sté Adecco travail temporaire.

(25) Cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-60454 P, Sté Manpower.

(26) Cass. soc. 4 mars 2009, n° 08-60468 P, Sté Jumo régulation.

B – Établissements de 500 salariés et plus

Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT ⁽²⁷⁾. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant l'administration du travail.

Le nombre des CHSCT est donc déterminé par accord conclu entre la majorité du CE et l'employeur, ainsi que les mesures nécessaires à la coordination des différents CHSCT. Mais le nombre des représentants du personnel dans chacun des CHSCT et le montant de leur crédit d'heures se calcule en fonction des effectifs salariés relevant de chaque comité ⁽²⁸⁾.

Cependant si la constitution des CHSCT est effectuée par zones géographiques, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au CHSCT ⁽²⁹⁾.

(27) Art. L. 4613-4 du code du travail.

(28) Art. L. 4614-4 et R. 4613-3 du code du travail.

(29) Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-12916 P, UES Sté Apave.

Mais en l'absence d'accord du CE avec l'employeur déterminant le nombre des CHSCT et de décision de l'inspecteur du travail statuant dans les conditions définies par l'article L. 4613-4 du code du travail, il ne peut être procédé à la désignation de la délégation du personnel au sein d'un CHSCT, peu important l'existence d'un accord collectif ayant fixé le nombre de CHSCT dans l'établissement ⁽³⁰⁾.

C – Bâtiment et travaux publics

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics, quelle que soit leur taille, sont tenues d'adhérer à l'organisme professionnel de prévention pour le bâtiment et les travaux publics (OPPBTP). Cet organisme a longtemps joué le rôle de CHS dans les entreprises du bâtiment avant l'extension de l'institution à la profession. La mise en place d'un CHSCT ne les dispense pas de leur obligation d'adhérer à cet organisme.

Bien que, depuis 1992, les entreprises de ce secteur d'activité soient soumises au droit commun, l'inspecteur du travail ne peut pas imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés ⁽³¹⁾. En revanche, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, par les délégués du personnel.

D – Entreprises à risques particuliers

Outre l'obligation de mettre en place des CHSCT, une réglementation particulière a institué une nouvelle

(30) Cass. soc. 28 septembre 2011,

n° 10-60219, P, Pôle emploi Champagne-Ardenne.

(31) Art. L. 4611-5, 1^{er} alinéa du code du travail.

CONSTITUTION DE PLUSIEURS CHSCT (EXEMPLE)

NOMBRES	PARTIES D'ÉTABLISSEMENT				TOTAL
	A	B	C	D	
Nombre de salariés relevant de chaque CHSCT	590	460	310	160	1520
Nombre d'élus CHSCT représentant le personnel	6	4	4	3	17 ⁽¹⁾
Minimum d'heures de délégation par élu	15	10	10	5	—
Total minimum d'heures pour l'ensemble des élus	90	40	40	15	185 ⁽¹⁾

(1) À défaut de décentralisation, il n'y aurait qu'un seul CHSCT avec 9 délégués regroupant 180 heures (9 x 20).

instance de concertation dénommée «collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail» (CISSCT) dans le cas de très grands chantiers de bâtiment et travaux publics ⁽³²⁾. Cette constitution doit être effective au plus tard 21 jours avant le début des travaux.

Le CHSCT dispose de moyens renforcés dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ⁽³³⁾.

(32) Art. L. 4532-10 et R. 4532-77 et suivants du code du travail; voir H. Peschaud «La mise en place du CHSCT et du CISSCT», *Dr ouv.* 2001.317.

(33) Art. L. 4521-1 et suiv. du code du travail.

➔ Demande de constitution d'un CHSCT interentreprises

Union locale CGT de...

Ou élu DP...

(Nom et adresse)

Entreprises X, Y et Z

... (Noms et adresse)

Fait à (ville), le (date)

Monsieur,

En vertu des dispositions de l'article L. 4611-6 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À cet effet, nous vous proposons de nous rencontrer dans les plus brefs délais, afin de parvenir à un accord en ce sens avec les entreprises suivantes: ...

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Monsieur,...

Signature (cachet facultatif)

4 Entreprises de moins de 50 salariés

A – Missions dévolues aux délégués du personnel

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT ⁽³⁴⁾. Mais, sauf accord d'entreprise ou dispositions conventionnelles plus

(34) Art. L. 4611-3 du code du travail.

favorables que la loi, ils exercent ces attributions dans le cadre des moyens qui leur sont alloués en tant qu'élu DP (questions traitées à l'occasion des réunions mensuelles et pas de crédit d'heures de délégation supplémentaires à ce titre).

Dans ce cas, les délégués du personnel sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle (au titre de la santé et

de la sécurité au travail), et ils peuvent en demander la communication ⁽³⁵⁾.

B – Création d'un CHSCT par l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a la possibilité d'imposer la création d'un CHSCT dans des établissements occupant moins de 50 salariés quand cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ⁽³⁶⁾. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

C – CHSCT interentreprises

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent aussi se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel pour la constitution d'un CHSCT interentreprises ⁽³⁷⁾. Il peut s'agir, par exemple, de plusieurs magasins situés dans un centre commercial ou de PME regroupées dans un même lieu.

(35) Art. R. 2313-3 du code du travail.

(36) Art. L. 4611-4 du code du travail.

(37) Art. L. 4611-6 du code du travail.

➔ Demande de constitution d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés

Union locale CGT de... Ou élu DP...

(Nom et adresse)

Monsieur l'inspecteur du travail,

(adresse)

Monsieur l'inspecteur du travail,

L'entreprise (nom, adresse, téléphone et activité) refuse de créer un CHSCT alors qu'en raison de la nature des travaux effectués, des salariés sont soumis à des risques particuliers (énoncez ces risques, par exemple exposition de travailleurs à des substances dangereuses, risque d'incendie ou poussières nocives).

C'est pourquoi, en vertu des dispositions de l'article L. 4611-4 du code du travail, nous vous demandons de décider la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au niveau de cet établissement.

Restant disponible pour toute précision complémentaire et comptant sur votre célérité, veuillez agréer, Monsieur l'inspecteur du travail...

Fait à (ville), le (date)

Signature (cachet facultatif)

Composition et désignation des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

➔ **Sachez-le vite**

Les représentants des salariés au CHSCT sont désignés, pour deux ans, par les élus DP et les membres du CE, réunis en collège à cette occasion.

Leurs noms sont ensuite affichés dans l'entreprise, en précisant le lieu de travail habituel de chaque membre du comité.

Le CHSCT comprend exclusivement:

— le chef d'établissement ou son représentant assumant la présidence;

— la délégation du personnel dont les membres sont salariés de l'entreprise.

Des dispositions réglementaires prévoient le nombre de représentants et la répartition entre deux catégories de personnel (« cadres ou agents de maîtrise » et « autres catégories ») et plus généralement sur les obligations de l'employeur, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

À titre consultatif, le CHSCT intègre le médecin du travail, le responsable sécurité et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de Sécurité sociale peuvent, en permanence, assister aux réunions.

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition est élargie à une représentation des chefs d'établissements extérieurs et de leurs salariés.

Le Code du travail ne prévoit pas la désignation de membre suppléant, ou de représentant syndical. Toutefois, un accord collectif peut les prévoir. Dans ce cas, ils ne disposent pas des mêmes prérogatives (voix consultative), ni de la même protection. L'accord cadre interprofessionnel du 19 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail dispose ainsi que, dans tous les établissements de plus de 300 salariés, toute organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une institution représentative du personnel à part entière. Il est composé des membres ayant voix délibérative: le chef d'établissement ou son représentant qui préside le CHSCT, et une délégation d'élus pour représenter les salariés, qui désigne en son sein un secrétaire.

Les membres de cette délégation sont eux-mêmes choisis, pour un mandat d'une durée maximale de deux ans, par un collège composé des élus membres du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel. Il appartient à l'employeur de les convoquer pour assurer cette désignation. C'est ce que l'on appelle le collège désignatif, qui est d'ordre public et auquel il ne peut être dérogé. C'est une élection au second degré puisque cette désignation découle d'un vote des représentants du personnel durant le mandat qui leur a été confié.

La réglementation ne prévoit pas la désignation de suppléants et aucune condition particulière à remplir n'est prévue pour pouvoir être désigné au CHSCT.

PLAN

1. Composition du CHSCT

A – Membres délibératifs
B – Membres consultatifs

C – Autres membres occasionnels ou invités

2. Désignation des membres

A – Représentant de l'employeur
B – Représentants du personnel
C – Candidatures et sièges réservés
a) Dépôt des candidatures
b) Carence de candidature
D – Déroulement des élections
a) Convocation du collège désignatif

b) Réunion du collège désignatif
1. Même lieu et même date
2. Collège désignatif unique
c) Modalités du scrutin
E – Attribution des sièges
F – Contentieux

3. Représentants syndicaux au CHSCT

Modèles de lettre

Déclaration des candidatures au CHSCT

Notification à l'employeur d'un représentant syndical au CHSCT

Encadrés

Exemple de calcul pour l'attribution des sièges au CHSCT

Résultats de la désignation des représentants du personnel au CHSCT (exemple)

Articles R. 4613-5 et R. 4613-8 du Code du travail

1 Composition du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement (ou son représentant) et une délégation du personnel mandatée à cet effet. En outre, des personnes qualifiées y siègent, de droit, mais à titre consultatif. Dans tous les cas, les représentants du personnel restent majoritaires pour prendre les décisions au sein des CHSCT.

A – Membres délibératifs

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement (ou d'entreprise) ou son représentant, lequel ne peut pas être inscrit sur les listes électorales des élections professionnelles (1).

Si le chef d'établissement se fait représenter, ce représentant doit détenir un pouvoir décisionnaire incontestable. Pour ce faire, le représentant doit être pourvu d'une délégation de pouvoir effective. En cas d'informations insuffisantes ou imprécises, le CHSCT est en droit d'apprécier cette situation comme un délit d'entrave.

(1) Cass. soc. 21 juillet 1986, *Sté Alsthom* n° 85-60669 P.

Toujours disponible
n° 800
Décembre 2011

Les ruptures du contrat de travail en schémas

Disponible sur
www.librairie-nvo.com

La délégation du personnel est composée d'un minimum de représentants fixé par la réglementation (voir tableau page 306). Les dispositions légales ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT qui résultent d'accords collectifs ou d'usages (2).

La délégation du personnel au CHSCT doit comprendre un certain nombre de salariés appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (3). L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

B – Membres consultatifs

Diverses personnes peuvent assister de droit, avec voix consultative, aux séances du comité. L'employeur doit leur communiquer l'ordre du jour et les convoquer aux réunions. Elles ont droit aux informations destinées au comité. Ces personnalités qualifiées ne prennent pas part aux votes, car elles n'ont pas voix délibérative. Cependant elles doivent pouvoir exprimer leur opinion et elles peuvent être consultées avant le vote.

Sont membres consultatifs :

- le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale du personnel (4) ;
- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent de sécurité et des conditions de travail (5) ;
- les représentants syndicaux au CHSCT dès lors qu'un accord collectif ou un usage le permet. Ainsi, l'accord cadre national du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail prévoit une telle faculté dans les établissements rassemblant plus de 300 salariés.

D'autre part, l'inspecteur du travail et les agents des services de pré-

vention des organismes de Sécurité sociale doivent être informés des réunions du CHSCT et peuvent également y assister (6).

Et dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition est élargie à une représentation des chefs d'établissements extérieurs et de leurs salariés.

C – Autres membres occasionnels ou invités

Des salariés ou des responsables extérieurs peuvent être conviés à certaines réunions. L'article L. 4612-8-1 du Code du travail permet, par le vote de la majorité au CHSCT, de faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée. La loi n'exige pas de ces personnes un diplôme particulier, il peut s'agir aussi bien d'un ouvrier que d'un cadre de l'établissement, syndicaliste ou non. L'employeur peut participer au vote mais ne peut s'opposer à une décision majoritaire.

Une circulaire ministérielle précise que le comité peut avoir intérêt à s'entourer de l'avis, notamment de l'infirmière du travail, du responsable à la formation ou de l'assistant du service social. Mais il n'est pas dans l'esprit de la réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions, l'animation du comité devant incomber au premier chef à ses membres (7).

Concernant le paiement du temps consacré à la consultation pour un salarié sans mandat, à notre avis, la personne choisie par la majorité du comité ne doit pas subir de perte de salaire car la consultation est une faculté garantie par la loi. Et si l'employeur gêne d'une manière ou d'une autre le bon fonctionnement du CHSCT (qui n'a, a priori, pas de subvention pour son financement), il commet un délit d'entrave.

(2) Art L. 4611-7 du Code du travail.

(3) Art R. 4613-1 du Code du travail.

(4) Art L. 4613-2 du Code du travail.

(5) Art R. 4614-2 du Code du travail.

(6) Art L. 4614-8, L. 4614-11 et R. 4614-3 du Code du travail.

(7) Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993, abrogeant celle du 25 octobre 1983.

2 Désignation des membres

La procédure de désignation des représentants du personnel au CHSCT doit respecter certaines obligations afin de ne pas nuire au bon fonctionnement de l'institution.

À l'occasion de la création du CHSCT, ou lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège désignatif doit être réuni dans les 15 jours suivant l'élection des représentants DP/CE, ou à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Les modalités de désignation des représentants du personnel au CHSCT n'entrent pas dans les aménagements conventionnels prévus par l'article L. 4611-7 du Code du travail. Il n'appartient donc qu'aux membres du collège désignatif et non aux organisations syndicales d'arrêter, conformément aux dispositions de l'article L. 4613-1 du Code du travail, les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin des membres de la délégation du personnel au CHSCT⁽⁸⁾.

A – Représentant de l'employeur

Le CHSCT est présidé par l'employeur⁽⁹⁾. Avant sa recodification, le Code du travail prévoyait qu'un représentant de l'employeur pouvait présider le CHSCT. Cette disposition continue à s'appliquer. Rappelons que ce représentant doit pouvoir disposer de pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider des mesures relatives à l'hygiène et la sécurité.

La détermination du président du CHSCT dépend en pratique de la configuration de l'entreprise et/ou de l'établissement, et du niveau où a été constitué le comité (chef d'entreprise, chef d'établissement, directeur de secteur, etc.).

(8) Cass. soc. 16 décembre 2009, Sté Avenance enseignement santé n° 09-60156 P.

(9) Art L. 4614-1 du Code du travail.

Sur le plan pénal, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité en cas de défaut de consultation du CHSCT en évoquant simplement le fait qu'il aurait confié à l'un de ses collaborateurs le soin de présider le comité⁽¹⁰⁾. En effet, dès lors que la décision devant donner lieu à consultation a été prise par lui, c'est à lui de s'assurer que le CHSCT a bien été consulté⁽¹¹⁾.

B – Représentants du personnel

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel⁽¹²⁾.

La composition de ce collège doit être appréciée à sa date de réunion, les membres élus sont donc en cours de mandat. Si plusieurs CHSCT sont constitués dans un établissement doté d'un seul comité d'établissement, les représentants du personnel dans chacun des CHSCT sont désignés par un collège comprenant l'ensemble des élus du CE associés avec les seuls élus DP dépendant du secteur d'activité sur lequel le CHSCT étend sa compétence⁽¹³⁾.

L'existence d'une unité économique et sociale n'a pas de conséquence sur le cadre de désignation du CHSCT, ni sur la composition du collège désignatif⁽¹⁴⁾.

Rappelons que seuls les cadres détenteur, sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de

représentant du personnel⁽¹⁵⁾. Mais le salarié représentant l'employeur à toutes les réunions de délégués du personnel de son établissement ne peut être désigné comme membre du CHSCT, et ce, même si le périmètre couvert par le CHSCT est plus large que celui au sein duquel l'intéressé représente l'employeur⁽¹⁶⁾. Et si un salarié, membre du CHSCT reçoit une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, son mandat cesse à compter du jour où celle-ci est effective⁽¹⁷⁾. En revanche, un salarié qui a reçu un unique mandat pour représenter ou assister l'employeur lors d'une réunion de délégués du personnel ne détient pas les pouvoirs permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, il est donc éligible⁽¹⁸⁾.

Un siège au CHSCT devenu vacant avant l'expiration normale du mandat de son titulaire ne peut être pourvu que par le collège désignatif⁽¹⁹⁾.

Le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité⁽²⁰⁾.

C – Candidatures et sièges réservés

Le personnel d'encadrement a une mission particulière en ce qui concerne l'observation des règles en matière d'hygiène et de sécurité du travail. C'est pourquoi un certain nombre de sièges du CHSCT lui a été réservé par la réglementation⁽²¹⁾.

Un représentant au CHSCT élu à un siège réservé aux cadres et agents de maîtrise et qui démissionne ne peut être remplacé que par un salarié appartenant à cette même catégorie, et ce peu important

(15) Cass. soc. 25 novembre 2005, Sté EMP, n° 04-60344.

(16) Cass. soc. 25 janvier 2012, Sté UES Sté Apave, n° 11-12954.

(17) Cass. soc. 5 décembre 2007, Sté Sen Sud-Est, n° 06-43980.

(18) Cass. soc. 17 mars 1998, Sté Manufacture Michelin, n° 96-60324.

(19) Cass. soc. 28 novembre 2001, Sté Nord sécurité services, n° 00-60308.

(20) Art R. 4614-1 du Code du travail.

(21) Art R. 4613-1 du Code du travail.

qu'un autre élu du CHSCT, ouvrier au jour de sa désignation, ait, par suite d'une promotion, occupé un emploi d'agent de maîtrise au moment du remplacement litigieux ⁽²²⁾. Le salarié élu dans une catégorie conserve son mandat même si par la suite il obtient une promotion et change donc de catégorie professionnelle. Et si un seul candidat appartenant au personnel d'encadrement se présente et est élu, alors qu'aux termes de l'article R. 4613-1 du Code du travail deux sièges étaient réservés à cette catégorie de personnel, le second doit être déclaré vacant sans que le collège désignatif puisse 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 ⁽²³⁾.

En l'absence de pouvoir d'initiative et de réelles responsabilités, ni l'appartenance au collège des agents de maîtrise ou des cadres pour l'élection des délégués du personnel, ni la seule autonomie dans l'exécution du travail ne caractérisent l'exercice de fonctions d'agent de maîtrise ou de cadre permettant d'être élu membre du CHSCT à un siège réservé à cette catégorie de personnel ⁽²⁴⁾. En revanche, fait partie du personnel de maîtrise et d'encadrement le technicien de maintenance qui peut prendre, en matière de contrat de sous-traitance, des décisions engageant financièrement l'employeur sans en référer à un supérieur hiérarchique, assure le suivi des chantiers de sous-traitance, et est le référent en matière de sécurité ⁽²⁵⁾. De même, l'ingénieur commercial remplit les conditions pour être désigné au CHSCT au titre d'un siège réservé aux cadres et agents de maîtrise ⁽²⁶⁾.

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

➔ Déclaration des candidatures au CHSCT

Syndicat CGT de ...

(nom et adresse)

À ... (ville), le ... (date)

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-après la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale pour la prochaine élection des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Candidats CGT pour le CHSCT:

Personnel ouvriers et/ou employés

Personnel Agent de Maîtrise et/ou cadre

Madame DUPONT Marie, employée

Monsieur SANTOS Serge, ouvrier

Madame DURANT Fatima, cadre

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer...

Signature (cachet facultatif)

catégories de personnel ⁽²⁷⁾. Mais il n'y a lieu à modification des règles normales d'attribution des sièges, en vue de pourvoir un siège réservé, que dans la mesure où 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 soient élus. Toutefois en aucun cas un siège ne peut être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix ⁽²⁸⁾. Ainsi, les dérogations accordées par l'inspecteur du travail aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel au sein d'un CHSCT ne peuvent être fondées que sur une disproportion manifeste entre, d'une part, l'effectif de la première catégorie et celui des autres catégories, y compris les travailleurs mis à disposition par des entreprises extérieures et les travailleurs intérimaires et, d'autre part, leur représentation respective au sein de ce comité telle qu'elle résulte des dispositions du Code du travail ⁽²⁹⁾.

a) Dépôt des candidatures

La loi du 23 décembre 1982 ne fixe pas de conditions pour être candidat au CHSCT. L'appel à candidatures peut même être réalisé par voie électro-

nique ⁽³⁰⁾. Pour pouvoir devenir membre du CHSCT, le salarié doit simplement travailler dans l'établissement au sein duquel le comité est mis en place, à la date de sa désignation.

Mais, lorsque l'établissement comporte plusieurs CHSCT, il n'est pas nécessaire de travailler dans le secteur d'activité du CHSCT concerné pour y être candidat. Ainsi, tout salarié d'un établissement d'une entreprise peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant, au sein de l'établissement, à un secteur d'activité dans lequel il ne travaille pas, sauf accord collectif ou usage prévu par l'article L. 4611-7 du Code du travail ⁽³¹⁾.

Aucune formalité n'est requise concernant d'éventuelles déclarations de candidatures. Et seul le collège désignatif peut arrêter les modalités de cette désignation. Par conséquent, l'employeur ne peut pas instaurer un délai limite de présentation des candidatures, sous peine d'annulation de la désignation. Mais le collège désignatif est tout à fait habilité, en fonction des circonstances, à fixer une date limite et des conditions de dépôt des candidatures, notamment par fax ou par écrit déposé au local du comité d'entreprise par exemple ⁽³²⁾. Ainsi, si le collège désignatif du CHSCT a prévu les modalités d'information des salariés sur

(22) Cass. soc. 24 septembre 2008, Sté Forclum Ile-de-France, n° 07-60463 P.

(23) Cass. soc. 10 mai 2012, Sté Securitas France, n° 11-60171 P.

(24) Cass. soc. 3 octobre 2007, Sté Forges de Courcelles, n° 06-60297.

(25) Cass. soc. 26 novembre 2003, Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin, n° 02-60842.

(26) Cass. soc. 4 mars 2009, Sté Jumo régulation, n° 08-60468 P.

(27) Art R. 4613-2 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 12 novembre 1997, Sté Sommer Allibert Industrie n° 96-60337 P.

(29) Cons. Ét. 2 juillet 2007, n° 281404, Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin.

(30) Cass. soc. 28 mars 2012, Sté Open, n° 11-20330.

(31) Cass. soc. 12 oct. 2005, Sté Securitas France, n° 05-60054; Cass. soc. 4 avril 2007, Sté France Télécom, n° 06-60183.

(32) Cass. soc. 26 septembre 2002, Sté Adecco, n° 01-60676 P.

les conditions dans lesquelles ils peuvent se porter candidats à l'élection des membres de la délégation des représentants du personnel, l'employeur est tenu d'effectuer cette information, quel que soit le mode employé⁽³³⁾.

Par contre, dans un établissement de plus de 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, un salarié ne peut faire partie de la délégation du personnel que d'un seul des CHSCT ainsi constitués. Il ne peut donc pas être désigné dans plusieurs CHSCT⁽³⁴⁾.

b) Carence de candidature

Si la mise en place d'un CHSCT s'impose à tout établissement d'au moins 50 salariés, cette constitution peut s'avérer impossible en l'absence de candidats. On dit alors qu'il y a carence de candidatures. Dans ce cas, les élus DP des établissements d'au moins 50 salariés disposent des mêmes missions, des mêmes obligations, et surtout des mêmes moyens que les membres du CHSCT qu'ils remplacent. Ils ont notamment droit aux informations, aux documents et aux crédits d'heures correspondants, et le nombre des élus DP doit être augmenté (nombre équivalent à ceux correspondant à la délégation unique) dans les établissements n'atteignant pas 200 salariés⁽³⁵⁾. Rappelons que, dans les établissements de moins de 50 salariés, la loi prévoit aussi que ce sont les élus DP qui assument les missions des CHSCT (dont la constitution n'est pas obligatoire) mais sans bénéficier pour autant de moyens supplémentaires.

D – Déroulement des élections

a) Convocation du collège désignatif

C'est à l'employeur que revient l'obligation de convoquer le collège désignatif, composé des élus du personnel rayonnant sur l'établissement, pour procéder à la désignation des membres représentants du personnel au CHSCT.

(33) Cass. soc. 26 mai 2010, *Sté Sogeti Ile-de-France*, n° 09-60413 P.

(34) Cass. soc. 28 novembre 2001, *Sté PSA Peugeot Citroën*, n° 00-60359.

(35) Art R. 2314-2 du Code du travail.

L'absence de convocation du collège désignatif serait constitutive du délit d'entrave. Et si un des membres du collège désignatif n'a pas été convoqué, la désignation des membres du CHSCT est nulle⁽³⁶⁾.

Les élus suppléants doivent être convoqués au même titre que les titulaires. Mais ils ne peuvent prendre part à la désignation, en principe, qu'en l'absence des titulaires qu'ils suppléent⁽³⁷⁾.

Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration (à l'issue des deux ans), ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège désignatif est réuni dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance⁽³⁸⁾. La Cour de cassation a précisé que le collège désignatif ne doit en aucun cas être convoqué avant la vacance effective du mandat⁽³⁹⁾. Autrement dit, l'employeur doit attendre l'échéance du mandat pour organiser une nouvelle désignation. Les modalités de désignation sont les mêmes pour la création d'un CHSCT, par exemple au lendemain de l'élection DP/CE.

b) Réunion du collège désignatif

1. Même lieu et même date

Une fois régulièrement convoqués, les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à l'élection des représentants du personnel au CHSCT⁽⁴⁰⁾. Seul un accord unanime peut déroger à cette règle électorale d'unicité de lieu et de date⁽⁴¹⁾. En effet, selon la jurisprudence, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont fixées par accord entre les membres du collège désignatif ou électoral. À défaut d'accord unanime, il y a lieu d'utiliser le

(36) Cass. soc. 4 avril 2001, *Sté Saturnes courses Top Chrono*, n° 99-60527.

(37) Cass. soc. 7 mai 2002, *Sté Forges de Laguiole*, n° 01-60505 P.

(38) Art R. 4613-6 du Code du travail.

(39) Cass. soc. 14 janvier 2004,

Sté Sanofi, n° 02-60225 P.

(40) Cass. soc. 6 mars 2002, *Sté LIDL Strasbourg*, n° 00-60419.

(41) Cass. soc. 14 janvier 2004, *Sté LIDL*, n° 02-60738, 02-60814, P et n° 02-60927 P.

scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour⁽⁴²⁾. Toutefois, l'accord unanime par lequel les membres du collège électoral appelés à procéder à la désignation des membres du CHSCT adoptent expressément un mode de scrutin autre que le scrutin proportionnel n'est pas nécessairement passé par écrit⁽⁴³⁾.

L'employeur ne peut pas prendre part au vote concernant la désignation et doit observer une attitude neutre. Un manquement de l'employeur à son obligation de neutralité peut constituer un motif suffisant pour faire annuler les opérations électorales⁽⁴⁴⁾.

Le temps passé par les élus DP et les membres du CE aux réunions du collège désignatif doit être payé comme temps de travail. Ce temps ne doit pas être déduit du crédit d'heures de délégation dont disposent les intéressés pour exercer leurs fonctions.

2. Collège désignatif unique

Il découle de la loi que le collège désignatif composé des élus du personnel forme un collège électoral spécial unique que ces élus soient ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres. Ils émettent un vote unique, ce vote devant avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe. Et même si la délégation du personnel au CHSCT doit comprendre un ou plusieurs représentants des agents de maîtrise ou cadres, la jurisprudence interdit que le collège chargé de la désignation puisse être scindé en deux: un premier collège désignant les représentants des ouvriers et employés, et un second collège désignant, lui, les représentants des cadres et agents de maîtrise⁽⁴⁵⁾. Car c'est l'ensemble des membres du collège désignatif qui doit procéder à l'élection de la délégation du personnel au CHSCT. Il est cependant toléré d'organiser deux scrutins distincts: l'un pour élire les re-

(42) Cass. soc. 17 mars 2004, *Sté Spie Trindel SA Région des Pays de la Loire*, n° 03-60122 P; Cass. soc. 13 février 2003, *Sté Manoir industries*, n° 01-60751 P.

(43) Cass. soc. 22 septembre 2010, *Sté Cegelec* n° 10-60446 P.

(44) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-14178, *Sté Scor SE*.

(45) Cass. soc. 10 décembre 1987, *Ets Darty-Île de France*, n° 86-60488 P.

**DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT (PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE)
ET CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT**

EFFECTIF DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ÉLUS AU CHSCT			HEURES DE DÉLÉGATION	
	PERSONNEL NON CADRE	MAÎTRISE ET CADRES	TOTAL (*)	CRÉDIT MENSUEL PAR REPRÉSENTANT	CRÉDIT GLOBAL (°)
50 à 99 salariés	2	1	3	2 heures	6 heures
100 à 199 salariés	2	1	3	5 heures	15 heures
200 à 299 salariés	3	1	4	5 heures	20 heures
300 à 499 salariés	3	1	4	10 heures	40 heures
500 à 1499 salariés	4	2	6	15 heures	90 heures
1500 salariés et plus	6	3	9	20 heures	180 heures

(a) Si, dans un établissement d'au moins 500 salariés, sont créés plusieurs CHSCT, les heures sont calculées en fonction de l'effectif des salariés relevant de chaque comité. (b) Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

présentants des cadres et agents de maîtrise et l'autre pour les représentants des autres salariés (46). Et, depuis peu, il semble que l'unanimité n'est même plus requise pour pouvoir recourir à ce scrutin séparé pour la désignation des représentants des cadres (47).

c) Modalités du scrutin

Le vote doit avoir lieu à bulletin secret sous enveloppe (48). Un accord même unanime du collège chargé de procéder à la désignation ne peut déroger à cette règle (49). Mais en l'absence d'accord du collège électoral sur les modalités du scrutin, celui-ci est régulier si les électeurs ont pu s'isoler pour faire leur choix (même en l'absence d'isoloir), que l'électeur aveugle a pu se faire assister par une personne de confiance pour lui permettre de voter, que l'absence de bulletins imprimés était liée au droit de présenter des candidatures jusqu'au moment du vote et qu'aucune violation du secret n'est alléguée (50).

D'autre part, la présence de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin. Tel

est le cas par exemple si deux personnes extérieures, non-membres du collège désignatif, ont été désignées comme président du bureau et scrutateur (51).

Seuls les membres titulaires des deux institutions, ou les suppléants amenés à les remplacer, ont voix délibérative pour procéder à cette désignation. En cas de cumul des mandats de membre du CE et élu DP, le représentant titulaire devra indiquer quelle fonction il entend assumer (membre du CE ou élu DP). Et le suppléant de la fonction qu'il n'aura pas choisie prendra part également à la désignation. Si le titulaire est absent, les deux suppléants pourront prendre part à la désignation, et s'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, celui-ci ne disposera que d'une voix.

Le vote par correspondance en vue de la désignation des membres du CHSCT n'est pas impossible, mais il doit résulter d'un accord exprès du collège désignatif. La décision ne peut être prise unilatéralement par l'employeur, sinon la désignation est nulle (52).

A contrario des élections DP et/ou CE, il ne peut être prévu de second tour pour la désignation des membres de la délégation au CHSCT puisqu'aucune disposition légale n'a prévu au premier tour de ces élections un monopole de candidatures présentées par les organisations syndicales représentatives.

L'autorisation administrative de l'inspecteur du travail est absolument néces-

saire pour pouvoir modifier la répartition des sièges entre les catégories. Par contre, la composition du CHSCT peut être élargie par accords collectifs ou usages.

Précisons aussi que l'employeur n'a pas à convoquer une réunion préparatoire du collège électoral pour définir les modalités du vote (53).

E – Attribution des sièges

Le scrutin pour les élections des membres du CHSCT est un scrutin de liste. Toute candidature individuelle constitue une liste. Ainsi, le panachage des listes n'est pas admis. Il résulte de ce principe que les bulletins contenus dans une même enveloppe et portant sur des listes différentes ne peuvent pas être comptés pour des suffrages valablement exprimés (54). De même, une liste ne peut pas présenter plus de candidats que de sièges à pourvoir.

Selon le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, il est attribué à chaque liste autant de siège que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Au cas où il n'aurait été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne obtenue (voir exemple ci-dessous).

(53) Cass. soc. 11 février 2009, *Sté Médiapost*, n° 08-60443.

(54) Cass. soc. 13 juillet 1993, *Sté Softal* n° 92-60344 P; Cass. soc. 12 mars 2008, *assoc. Maison de retraite «La Mesnie»* n° 07-60262; Cass. soc. 12 mars 2008, *Sté Lyonnaise des eaux* n° 07-60302.

(46) Cass. soc. 21 septembre 1993, *UD CGC / FO CAF Nancy*, n° 92-60319.

(47) Cass. soc. 29 février 2012, *Sté Carrefour hypermarchés*, n° 11-11410 P.

(48) Cass. soc. 31 mai 2011, *Sté Presstalis*, n° 10-60226.

(49) Cass. soc. 25 octobre 2006, *Sté Sanmina France*, n° 06-60012 P.

(50) Cass. soc. 14 décembre 2010, *Caisse d'épargne Île-de-France*, n° 10-16089 P.

(51) Cass. soc. 16 janvier 2008, *Sté Brit Air*, n° 06-60286 P.

(52) Cass. soc. 12 mars 2003, *Sté Comptoirs modernes* n° 01-60793 P.

La plus forte moyenne doit être calculée séparément pour chaque liste. Le diviseur est le nombre d'élus déjà acquis en ajoutant une unité (+ 1). Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce dernier est attribué à la liste qui a obtenu le plus de voix. Si ces deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus ⁽⁵⁵⁾.

Si le collège désignatif procède par un vote unique et à un seul scrutin à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, la répartition des sièges devra tenir compte des sièges réservés aux agents de maîtrise et aux cadres.

Et, sauf accord unanime des membres du collège désignatif, chaque électeur peut rayer des noms sur les listes des candidats au CHSCT ⁽⁵⁶⁾.

La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle précise notamment l'emplacement de travail habituel des membres du comité ⁽⁵⁷⁾. Le procès-verbal de la réunion du col-

lège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège est remis dès sa conclusion à l'employeur (voir modèle ci-contre). Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de huit jours à compter de sa réception ⁽⁵⁸⁾.

F – Contentieux

L'article L. 4613-3 du Code du travail prévoit que les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Tout salarié de l'entreprise, ayant vocation à être membre du CHSCT, a qualité pour en contester la régularité des opérations électorales en saisissant le tribunal d'instance, peu importe le fait de ne pas être électeur ou candidat ⁽⁵⁹⁾.

Dès lors qu'il a été constaté que la désignation d'un salarié comme représentant du personnel au sein du CHSCT résulte d'un vote du collège désignatif, l'employeur, qui n'a pas contesté cette élection dans les délais prévus par le Code du travail, ne peut plus remettre en cause, à l'occasion d'un licenciement, la régularité de l'élection du salarié concerné ⁽⁶⁰⁾.

(55) Art R. 2314-24 du Code du travail;

voir M. Cohen «Le droit des CE et des CG», 9^e éd., LGDJ 2009, p. 323.

(56) Cass. soc. 30 novembre 2011, Sté Eurovia Drôme Ardèche Loire Auvergne n° 11-11560 P.

(57) Art R. 4613-8 du Code du travail.

(58) Art R. 4613-6 du Code du travail.

(59) Cass. soc. 10 octobre 1989, Sté Esswein n° 88-60710 P.

(60) Cass. soc. 12 février 2008, n° 06-44121, P, Sté STUL.

Toute contestation de la désignation des représentants du personnel au CHSCT doit être déclarée dans les quinze jours au secrétariat-greffe du tribunal d'instance ⁽⁶¹⁾. La contestation formée par lettre est recevable dès lors qu'elle est parvenue au secrétariat-greffe dans les délais légaux ⁽⁶²⁾. Passé ce délai, toute contestation est tardive et les représentants du personnel au CHSCT sont valablement élus pour une durée de deux ans ⁽⁶³⁾. Le délai de 15 jours court à partir du jour où les salariés ont eu connaissance du résultat de l'élection ⁽⁶⁴⁾. En application des dispositions de l'article R. 4613-11 du Code du travail, l'annulation ultérieure des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel n'a pas pour effet d'ouvrir un nouveau délai de forclusion ⁽⁶⁵⁾.

Certains litiges, pas directement liés à la délégation des représentants du personnel au CHSCT, sont de la compétence du tribunal de grande instance (TGI). Il en est ainsi notamment pour:

- la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct;
- la répartition du personnel dans les catégories;
- la désignation du représentant syndical au CHSCT;
- l'élection du secrétaire du CHSCT.

Concernant les litiges formulés en cas de désaccord avec les décisions prises par l'inspecteur du travail, le contentieux relève de la compétence des tribunaux administratifs. Par contre, le tribunal correctionnel est compétent pour juger tout délit d'entrave à la constitution, à la libre désignation ou au bon fonctionnement des membres du CHSCT ⁽⁶⁶⁾.

(61) Art R. 4613-11 du Code du travail.

(62) Cass. soc. 14 janvier 2004, Sté LIDL, n° 02-60738 et 02-60814 P.

(63) Cass. soc. 8 juillet 1992, Sté Carrefour Meylan, n° 91-60323 P;

Cass. soc. 18 février 2004, BNP Paribas, n° 03-60110 P.

(64) Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60413 P, Sté Sogeti Ile-de-France et Cass. soc.

26 novembre 2003, n° 02-60712 P, Sté Cogema.

(65) Cass. soc. 16 novembre 2011, Sté CBS Bagages, n° 11-11486 P.

(66) Art L. 4742-1 du Code du travail.

➔ Exemple de calcul pour l'attribution des sièges au CHSCT

L'exemple de calcul indiqué ci-dessous concerne l'attribution des sièges au CHSCT dans un établissement de 180 salariés. Le collège désignatif comprend 11 membres (6 DP + 5 CE).

10 suffrages sont valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir.

⇒ quotient électoral = $10 \div 3 = 3,33$

Deux listes sont en présence, présentant chacune 3 et 2 candidats:

Liste D:	Liste Z:
- Madame A... = 6 voix	- Madame X... = 4 voix
- Monsieur B... = 6 voix	- Monsieur Y... = 4 voix
- Madame C... = 6 voix	
Moyenne de voix: $18 \div 3 = 6$	Moyenne de voix: $8 \div 2 = 4$
Nombre d'élus au quotient électoral $6 \div 3,33 = 1$ (Madame A... est élue)	Nombre d'élus au quotient électoral $4 \div 3,33 = 1$ (Madame X... est élue)
⇒ élu(s) obtenu(s) = 1	⇒ élu(s) obtenu(s) = 1
Plus forte moyenne: $6 \div (1+1) = 3$	Plus forte moyenne: $4 \div (1+1) = 2$
Attribution du troisième siège: Le siège est attribué à la liste D, qui représente la plus forte moyenne enregistrée ($3 > 2$) Monsieur B... est donc déclaré élu.	

3 Représentants syndicaux au CHSCT

La désignation des représentants syndicaux au CHSCT n'est pas légalement prévue par le Code du travail. Un accord-cadre du 17 mars 1975 (modifié par l'avenant du 16 octobre 1984) sur l'amélioration des conditions de travail, permet aux organisations syndicales représentatives de désigner un représentant syndical habilité à assister avec voix consultative aux réunions du CHSCT dans tous les établissements de plus de 300 salariés.

Rappelons que l'article L. 4611-7 du Code du travail permet l'institution de dispositions plus favorables concernant la composition du CHSCT. Il est donc permis de prévoir des représentants syndicaux au CHSCT, par accord collectif ou usage, dans les établissements de moins de 300 salariés. L'accord de 1975 ayant été étendu par arrêté ministériel le 12 janvier 1996, il s'applique de manière impérative pour tous les employeurs implantés dans son champ d'application territorial et professionnel y compris les organisations patronales représentatives non signataires⁽⁶⁷⁾. L'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT, ne subordonne pas leur désignation à leur appartenance à la catégorie professionnelle représentée par les

(67) Cass. soc. 29 octobre 2008, n° 07-43578, P, Sté Dalkia France.

membres élus de ce comité, de sorte que tout salarié travaillant au sein de l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical dans l'un des CHSCT qui y sont constitués⁽⁶⁸⁾.

Ainsi, si un usage a institué la présence d'un représentant syndical au sein du CHSCT, tout syndicat représentatif dans l'entreprise a la possibilité de désigner un tel représentant.

Cependant, n'ayant pas d'existence légale, le représentant syndical au CHSCT ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement. En effet, la jurisprudence subordonne le bénéfice de cette protection à la condition que l'institution représentative du personnel instituée conventionnellement soit de même nature que celle prévue par la loi. La Cour de cassation en déduit que les dispositions protectrices prévues par l'article L. 2411-13 du Code du travail ne s'appliquent pas au représentant syndical au CHSCT⁽⁶⁹⁾. Ce dernier n'est donc pas un salarié protégé, malgré les similitudes de son rôle (et des risques de discrimination dans l'exercice de ses attributions) avec le représentant syndical au comité d'entreprise qui, lui, bénéficie du statut protecteur légal contre les licenciements.

(68) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 10-23531, Sté Air France.

(69) Cass. soc. 29 janvier 2003, Sté Eurodisney, n° 00-45961 P.

➔ Résultats de la désignation des représentants du personnel au CHSCT

Entreprise ou établissement ... (nom et adresse)

Conformément aux dispositions de l'article L. 4613-1 du Code du travail, le collège désignatif constitué des élus du personnel (DP, CE) a procédé le ... (date) à la désignation de la délégation du personnel au CHSCT.

Cette délégation a été élue par vote à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Le collège désignatif était complet (exemple: 11 votants).

Les représentants du personnel élus sont:

- Madame DUPONT Marie, employée = 11 voix;
- Monsieur SANTOS Serge, ouvrier = 11 voix;
- Madame DURANT Fatima, cadre = 11 voix.

Fait à ... (ville), le ... (date)

Le secrétaire de séance (Nom et signature)

Article R. 4613-5 du Code du travail

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois.

Article R. 4613-8 du Code du travail

La liste nominative des membres de chaque CHSCT doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit préciser l'emplacement de travail habituel de chaque membre du comité.

Le syndicat doit donc éventuellement veiller à désigner comme représentant syndical au CHSCT un militant détenant déjà un autre mandat représentatif (DS, DP ou CE...) pour garantir sa propre protection.

➔ Notification à l'employeur d'un représentant syndical au CHSCT

(Pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat ou UL CGT de ... (nom et adresse)

Fait à ... (ville), le ... (date)

Monsieur le chef d'entreprise,
Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (modifié par avenants des 16 octobre 1984 et 20 octobre 1989) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons ... (Nom et prénoms) comme représentant syndical CGT au CHSCT pour l'établissement de ...

Nous adressons copie de ce courrier à l'inspection du travail.

Veillez agréer...

Signature (Cachet facultatif)

Organisation du CHSCT

Par Pierre Ménétrier

➔ Sachez-le vite

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés tous les deux ans. Leur mandat est renouvelable. Ils bénéficient, comme l'ensemble des élus du personnel, d'une protection contre les licenciements pendant toute la durée de leur mandat.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun d'eux le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures dépend du nombre de salariés. Il peut être réparti librement entre les différents membres sous réserve d'en informer l'employeur.

Le temps passé en réunion avec l'employeur, en enquêtes après accidents du travail, en recherche de solutions lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, n'est pas déduit du crédit d'heures.

Le CHSCT est réuni régulièrement (au moins une fois par trimestre) et après chaque accident grave. Il doit également être convoqué si deux de ses membres en font la demande. Les réunions du comité ont lieu pendant les heures de travail et dans un local approprié. L'employeur fournit au CHSCT tous les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission. Les représentants du personnel doivent être informés, disposer de temps et d'une liberté de déplacement, bénéficier d'une formation, et pouvoir éventuellement consulter les experts.

Les représentants du personnel exerçant les missions du CHSCT peuvent suivre un stage de formation spécifique. Le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La charge financière de la formation incombe à l'employeur.

La durée du mandat des représentants de personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de deux ans. Celui-ci n'a pas été porté à quatre ans, comme pour les autres représentants du personnel. Ce point mis à part, le statut des membres du CHSCT est analogue à celui des élus délégués du personnel (DP) et membres du comité d'entreprise (CE). Ils bénéficient d'une liberté de mouvement et d'un crédit d'heures de délégation pour exercer leur mission. Ils peuvent légalement bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le CHSCT reçoit du chef de l'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité, ainsi que les informations indispensables à l'exercice de ses missions. Mais à la différence du comité d'entreprise, le CHSCT ne bénéficie pas d'un budget légal propre qui lui serait nécessaire afin d'accroître ses possibilités d'actions.

1. Mandat et statut des membres
2. Fonctionnement
3. Exercice des fonctions
4. Formation des membres du CHSCT

1 Mandat et statut des membres

A – Durée du mandat

Les représentants du personnel au CHSCT sont déclarés élus dès le jour de leur désignation, pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable (1). La loi du 2 août 2005 a porté de deux ans à quatre ans le mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise (2), mais elle n'a pas modifié la durée du mandat des membres du CHSCT qui reste fixée à deux ans. La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux

affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité. Aucune restriction n'ayant été posée par la loi, le cumul du mandat de représentant du personnel au CHSCT est possible avec toute autre fonction d'élu délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, ou de délégué syndical ou de représentant syndical au CE. Si un salarié est membre du CHSCT et élu DP, la perte de ce dernier mandat n'entraîne nullement la cessation des fonctions de membre du CHSCT (3).

(1) Art R. 4613-5 du Code du travail.

(2) Voir M. Cohen, «La raréfaction organisée des élections des représentants du personnel», *Dr. soc.* 2005, p. 1157.

(3) Cass. soc. 7 fév. 1990, *Sté Air express international Pandair*, n° 89-60590 P.

a) Remplacement

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 ⁽⁴⁾.

Le renouvellement des membres de la délégation du personnel au CHSCT, qui sont investis de leurs prérogatives dès la proclamation des résultats et jusqu'à expiration effective de leurs mandats, ne peut intervenir qu'après expiration des mandats à renouveler ⁽⁵⁾.

b) Renouvellement

Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration (ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu), le collègue chargé de désigner les membres de la représentation du personnel se réunit dans un délai de quinze jours à compter de la date d'expiration du mandat (ou d'ouverture de la vacance). Le procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité (ou palliant la vacance du siège) est remis dès sa conclusion à l'employeur. Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de huit jours à compter de la réception ⁽⁶⁾.

c) Cessation des fonctions

Les cas de cessation des fonctions de ses membres peuvent être rapprochés de ceux prévus pour les membres du comité d'entreprise ⁽⁷⁾, c'est-à-dire qu'elles prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

D'autre part, aucune disposition du Code du travail ne donne pouvoir au CE pour se prononcer sur la révocation du mandat d'un membre du CHSCT ⁽⁸⁾. Et commet le délit d'entrave prévu et réprimé par l'article L. 263-2-2 du Code

du travail (devenu L. 4742-1) l'employeur qui, ayant formé un recours en annulation de l'élection des membres au CHSCT se refuse délibérément à réunir le comité nouvellement élu dans l'attente de la décision à intervenir sur sa contestation ⁽⁹⁾.

B – Président

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ⁽¹⁰⁾. Celui-ci peut déléguer ses pouvoirs à quelqu'un pour le représenter. Pour être régulière, cette délégation doit être expresse et exempte d'ambiguïté. Ainsi, le chef d'entreprise ne peut être exonéré de sa responsabilité pénale que s'il est constaté qu'il a délégué de manière certaine et non ambiguë la direction du chantier à une personne investie par lui, pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à ses obligations ⁽¹¹⁾.

C – Secrétaire

Le secrétaire du comité est élu parmi les représentants du personnel. Après l'élection des membres du CHSCT par le collège désignatif, l'ordre du jour de la première réunion du comité doit obligatoirement comprendre la désignation du secrétaire. Celui-ci joue le rôle principal parmi les membres du comité. Il en est l'animateur. Il n'existe aucune identité légale entre la durée du mandat des membres du comité (deux ans) et celle du secrétaire. La désignation du secrétaire du CHSCT doit émaner des membres élus au CHSCT. C'est pourquoi un membre supplémentaire du CHSCT institué par un accord collectif et élu par les ingénieurs et cadres ne peut pas être désigné comme secrétaire car il n'a pas été élu par un vote du collège désignatif ⁽¹²⁾. Cette désignation relève des dispositions d'ordre public, conformes à l'art L. 4613-1 du Code du travail. Il est donc exclu que le chef d'établissement ou son représentant soit élu secrétaire du CHSCT, ni

même d'autres personnes y siégeant de droit à titre consultatif. Si, de façon illégale, un salarié est désigné en qualité de secrétaire du comité, sans pour autant faire partie de la délégation du personnel au CHSCT, il ne pourrait pas bénéficier de la protection spéciale prévue en cas de licenciement d'élu du personnel ⁽¹³⁾.

Selon la jurisprudence, le secrétaire est désigné à la majorité des membres présents. En cas de partage de voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu.

Normalement, et c'est le cas dans de nombreux CHSCT, l'employeur s'abstient de voter pour l'élection du secrétaire. C'est pourquoi il est regrettable que certains juges du fond admettent que l'employeur puisse participer en tant que membre président du comité à l'élection du secrétaire. La raison avancée par les juges est que le vote pour la désignation du secrétaire du CHSCT constitue une simple mesure d'administration interne au comité ⁽¹⁴⁾. Or il n'en est rien car même si l'employeur a voix délibérative au CHSCT, il n'est pas membre de la délégation du personnel. Et il ne doit pas participer au vote quand il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel, notamment sur ses décisions relatives à la politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. L'employeur préside le comité aux termes de l'article L. 4614-1 du Code du travail. Il a par conséquent des attributions et des obligations spécifiques en tant qu'interlocuteur des membres élus. L'article L. 4613-1 emploie pour sa part le mot «membres» dans le sens de «membres désignés» de la délégation du personnel. Quand le président consulte le comité, il consulte donc les délégués salariés. Et même si une circulaire ministérielle admet que l'employeur peut participer au vote quand le CHSCT adopte ses modalités de fonctionnement et organise ses travaux ⁽¹⁵⁾, cela ne saurait viser l'élection du secrétaire.

Si l'on devait admettre que celle-ci est une mesure d'administration

(4) Art R. 4613-5 du Code du travail.

(5) Cass. soc. 14 janvier 2004, Sté Sanofi, n° 02-60225 P.

(6) Art R. 4613-6 du Code du travail.

(7) Art L. 2324-24 du Code du travail.

(8) Cass. soc. 14 janvier 2004, Sté Aircar, n° 01-60783 P.

(9) Cass. crim. 25 février 2003, Cramif, n° 02-82293 P.

(10) Art L. 4614-1 du Code du travail.

(11) Cass. crim. 13 septembre 2005, n° 05-80035, entreprise Piani.

(12) Cass. soc. 16 janvier 2008, Sté Lyondell chimie France, n° 06-15679 P.

(13) Cass. soc. 18 mai 2005, Sté Pasek n° 02-47335 P et Cass. soc. 28 oct. 2008, Sté Forges des Margerides, n° 07-40857.

(14) Appel Paris 4 déc. 2008, 18^e ch. C, Ozmen c/SA Servair, n° 07/10554.

(15) Circ. DRT 93-15 du 25 mars 1993, BO TR 93/10.

interne, on ne voit pas pourquoi l'employeur participerait à l'administration d'un organe assurant une représentation collective du personnel. Enfin, comme l'ont relevé fort justement certains juges, la participation à la désignation du secrétaire est déloyale, dès lors qu'elle exerce indirectement une influence sur le scrutin et aboutit à favoriser la représentation d'un syndicat ⁽¹⁶⁾,

(16) TGI Bobigny, réf., 2 juin 2008, n° 08/00663, Corbineau /Naugon, RPDS 2008, n° 756, p. 203, comm. L. Millet.

ce que prohibe l'article L. 2141-7 du Code du travail. Quoi qu'il en soit, une abstention constante de l'employeur de voter lors de l'élection du secrétaire peut constituer un usage dont la dénonciation doit être précédée d'un préavis ⁽¹⁷⁾. À défaut de dénonciation, l'usage selon lequel le président s'abstient doit être respecté ⁽¹⁸⁾.

(17) Sur le respect des usages, voir RPDS 2007, n° 741, p. 7.

(18) En ce sens, TGI Bobigny, réf., 2 juin 2008, précité.

D – Bureau du comité

La loi n'a pas prévu l'élection d'organes supplémentaires. Mais rien n'empêche le comité d'élire un bureau. Par exemple, le CHSCT peut élire un(e) secrétaire adjoint(e), pour le seconder le «titulaire» et pour le remplacer en cas d'absence, voir un(e) trésorier(e) s'il dispose d'un budget de fonctionnement (par usage ou accord collectif). D'ailleurs soulignons le fait que, en cas d'absence imprévue du (ou de la) secrétaire (et s'il n'y a pas de disposition particulière prévoyant son remplacement) le prési-

➔ Délit d'entrave

Le délit d'entrave est un délit pénal constitué si l'employeur porte atteinte à la constitution, à la désignation des membres ou au fonctionnement du CHSCT. L'entrave peut être active ou passive : le chef d'entreprise peut ainsi commettre une entrave en ne faisant rien, comme ne pas constituer le comité ou ne pas lui remettre des documents obligatoires.

La constitution du CHSCT incombe à l'employeur : c'est donc lui qui doit procéder à la mise en place des élections, ou organiser le renouvellement du comité en fin de mandat.

L'entrave à la libre désignation des membres vise la régularité de cette désignation (ne pas favoriser une personne ou un syndicat, ne pas empêcher quelqu'un de se présenter...).

L'entrave au fonctionnement correspond aux manquements de l'employeur au regard de ses obligations face au comité (défaut de convocation, ou non-remise des documents...).

Le tribunal correctionnel est compétent, la sanction pénale allant jusqu'à un an d'emprisonnement et/ou 3750 euros d'amende (peine pouvant être doublée en cas de récidive).

QUELQUES EXEMPLES D'AGISSEMENTS OU D'OMISSIONS CONSTITUTIFS DU DÉLIT D'ENTRAVE

Sur la constitution d'un CHSCT

- obstacle à la constitution ou au renouvellement du CHSCT lorsque les conditions d'effectifs sont réunies ;
- constitution de deux collèges pour la désignation des membres du CHSCT ;
- non-affichage de la liste des membres du CHSCT sur les lieux du travail.

Sur le fonctionnement du CHSCT

- décision prise par 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 ;
- opposition à l'entrée de l'expert en cas de risque grave ;
- non-convocation du CHSCT dans le cas où elle est obligatoire, ou des personnes habilitées à assister aux réunions ;
- 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 ;
- immixtion de l'employeur dans les missions du CHSCT ;
- élaboration d'un règlement intérieur sans consultation du CHSCT ;
- décisions 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 mauvaise présentation du bilan ou du programme annuel ;
- obstacle à inspections ou à enquêtes ;
- refus de réunir le CHSCT en cas de danger grave et imminent.

Sur le fonctionnement du CHSCT à travers ses membres

- réduction ou non-paiement du crédit d'heures ;
- obstacle à la liberté de déplacement des représentants 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.

dent ne pourra pas, seul, dresser l'ordre du jour des prochaines réunions du CHSCT. Il devrait, en ce cas, convoquer une réunion extraordinaire ayant pour seul but de «désigner un nouveau secrétaire» afin de pouvoir rédiger conjointement avec lui (ou elle) l'ordre du jour officiel de la réunion ordinaire du CHSCT.

En effet, la fonction de secrétaire est stratégique: il est souvent le relais entre le président, les membres et les autres intervenants. Sa charge de travail est généralement plus importante que pour les autres membres, ce qui se traduit par des heures de délégation plus nombreuses. Le secrétaire doit être vigilant par rapport, notamment, à des demandes qui dépasseraient sa mission et pourraient le mettre en porte-à-faux (s'occuper de l'achat des équipements de protection individuelle par exemple).

Mais le secrétaire ne doit pas à lui seul être le CHSCT. Un fonctionnement collectif, favorisant l'implication de chacun de ses membres, doit être trouvé. Il s'agit donc d'une fonction à construire, à partir de chaque entreprise. Enfin, il existe des formations spécifiques pour les secrétaires de CHSCT notamment.

E – Protection contre le licenciement

a) Bénéficiaires

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a étendu à l'ensemble des représentants du personnel au CHSCT le bénéfice des dispositions protectrices des membres du CE (ou des délégués syndicaux) en matière de licenciement⁽¹⁹⁾.

Les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà. L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours.

Cette protection bénéficie aux candidats aux fonctions de membres du CHSCT, aux titulaires en exercice et

(19) Art. L. 2411-13 du Code du travail.

aux anciens titulaires, durant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Le représentant du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une protection spéciale: l'inspecteur du travail doit être saisi un mois avant l'arrivée du terme du contrat, afin de vérifier que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le non-renouvellement de son contrat.

Les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du travail. Tel n'est pas le cas de représentants syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail⁽²⁰⁾. Et la seule preuve de la présence du salarié aux réunions du CHSCT ne suffit pas à prouver une désignation régulière⁽²¹⁾.

Par contre, si un accord collectif ou un usage prévoit un nombre plus élevé de représentants du personnel élus, ces représentants conventionnels ou usuels bénéficient de la protection spéciale en matière de licenciement, et de la protection pénale du délit d'entrave à l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, la désignation comme membre du CHSCT, intervenue postérieurement à la convocation à l'entretien préalable au licenciement, ne peut avoir d'effet que jusqu'à l'échéance du contrat de travail. Le salarié concerné ne peut donc pas bénéficier de la protection spéciale applicable aux représentants du personnel et ne peut dès lors invoquer la nullité du licenciement pour non-respect du statut protecteur des membres du CHSCT⁽²²⁾. Et lorsque le salarié en contrat à durée déterminée fait acte de candidature moins d'un mois avant l'échéance du terme du contrat, l'arrivée du terme entraîne la

(20) Cass. soc. 29 janvier 2003, Sté EuroDisney, n° 00-45961.

(21) Cass. soc. 28 novembre 2006, Association Jean Lachenaud, n° 04-45548 P.

(22) Cass. soc. 3 avril 2001, Sté Hatier, n° 99-40190 P.

cessation du lien contractuel, sans que l'employeur ne soit tenu de saisir l'inspecteur du travail⁽²³⁾.

Par contre, les salariés candidats aux fonctions de membres du CHSCT bénéficient du statut protecteur des représentants du personnel à compter de la connaissance de leur candidature par l'employeur⁽²⁴⁾. S'ils ne sont pas élus, le statut protecteur s'applique pendant une durée de trois mois⁽²⁵⁾ à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'organisation syndicale désigne le ou les candidats. Les anciens représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la procédure protectrice pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

b) Procédure

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un salarié protégé est obligatoirement soumis au CE qui donne un avis sur le projet de licenciement, et ce licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

De plus, il résulte de la combinaison des dispositions des articles L. 1232-2 à 4 et R. 2421-8 du Code du travail que la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur doit toujours être précédée de la convocation à un entretien préalable du salarié bénéficiant d'une protection particulière, même si le licenciement de l'intéressé est envisagé dans une entreprise disposant d'un comité d'entreprise, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours⁽²⁶⁾.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé, à condition de motiver et de notifier sa décision à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés.

(23) Cass. soc. 28 mai 2003, Sté Savimex, n° 02-60006 P.

(24) Cass. soc. 30 avril 2003, Sté BTB, n° 00-46787 P.

(25) Art L. 2411-10 du Code du travail.

(26) Cons. Et. 28 septembre 2005, Sté Soenne et associés, n° 266023.

2 Fonctionnement

A – Moyens du comité

La jurisprudence a reconnu la personnalité civile au CHSCT, avec comme corollaire la possibilité d'ester en justice (27). En effet, la loi a créé le CHSCT pour contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail. C'est une institution représentative du personnel distincte de celle du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, avec une identité propre et la possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge. Il n'en demeure pas moins que, pour se constituer partie civile en cours d'instruction, le CHSCT doit justifier de la possibilité d'un préjudice direct et personnel découlant des infractions poursuivies (28).

Cependant, si le CHSCT veut ester en justice, il n'en a pas les moyens financiers. En effet, légalement, le CHSCT ne dispose pas d'un budget propre. C'est pourquoi le législateur a prévu qu'il devait avoir les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions, notamment en matière de crédit d'heures, de liberté de déplacement, de possibilité de recours à un expert, de formation et d'information. Les frais d'expertise et de justice sont donc à la charge de l'employeur, y compris lors d'une procédure de contestation de l'expertise par l'employeur (29).

La loi n'exige pas qu'un local soit mis à disposition du CHSCT, mais il doit pouvoir disposer d'un endroit pour se réunir (30), entreposer sa documentation et conserver ses archives, etc.

L'employeur doit fournir au CHSCT les moyens matériels nécessaires à son fonctionnement (31). Il s'agit notamment de lui offrir les possibilités d'écrire ses comptes rendus et procès-verbaux. L'employeur doit aussi prendre en charge les frais

de déplacements nécessaires aux enquêtes ou réunions.

Les textes ne prévoient aucun budget de fonctionnement pour le CHSCT. Les seules dispositions en la matière, demeurent l'article L. 4614-9 du code du travail et la circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993. À ce titre, la loi prévoit que l'employeur doit «fournir tous les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes et les inspections». Quant à la circulaire, elle précise qu'il s'agit de moyens de dactylographie, de reproduction de document, de document technique ou juridique, de classement, de panneaux d'affichages...

Des accords collectifs ou des usages peuvent cependant fixer des dispositions plus favorables que la loi. Les besoins matériels en documentation doivent être définis avec l'employeur. Ils dépendent des risques de l'entreprise, des circonstances, des risques d'accident et de manipulation de produits dangereux...

Mais au-delà de ces modalités normales, des pistes sont proposées afin d'améliorer le fonctionnement du CHSCT (32).

B – Réunions du comité

Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, et notamment dans les branches d'activité à haut risque (33). Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail (34).

a) Ordre du jour

1. Élaboration

L'ordre du jour des réunions du CHSCT doit avoir été établi d'une manière conjointe par le président et le secrétaire du comité. La loi impose une

entente entre le représentant de l'employeur et celui des représentants du personnel, par conséquent aucun des deux ne peut imposer à l'autre un point de l'ordre du jour sans son accord.

Les dispositions de l'article L. 4614-8 du Code du travail qui prévoit que l'ordre du jour des réunions du CHSCT est établi par le président et le secrétaire sont impératives. L'employeur qui modifie unilatéralement l'ordre du jour d'une réunion commet le délit d'atteinte au fonctionnement régulier de ce comité (35).

Bien que depuis la loi du 18 janvier 2005 l'article L. 2325-15 du Code du travail régissant les règles de fonctionnement du comité d'entreprise, permette, en cas de désaccord sur l'inscription d'une question à l'ordre du jour, à l'employeur ou au secrétaire du comité, d'inscrire unilatéralement des questions relevant des consultations obligatoires issues de la loi, du règlement, ou d'accords collectifs, cela ne vise pas l'ordre du jour des réunions du CHSCT.

2. Contenu

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

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

3. Envoi de l'ordre du jour

L'ordre du jour est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par

(27) Cass. soc. 2 décembre 2009, Sté Air France, n° 08-18409 P.

(28) Cass. crim. 11 octobre 2005, Sté Air France, n° 05-82414 P.

(29) Cass. soc. 6 avril 2005, SNCF, n° 02-19414 P.

(30) Art R. 4614-4 du Code du travail.

(31) Art L. 4614-9 du Code du travail.

(32) Voir A. Charbonneau «Le CHSCT: une institution en attente de réforme!», Dr. ouv. 2012.583.

(33) Art L. 4614-7 du Code du travail.

(34) Art R. 4614-4 du Code du travail.

(35) Cass. crim. 4 janv. 1990, SA Équipements électriques moteur, n° 88-83311 P.

l'urgence. Il est également communiqué dans les mêmes conditions au médecin du travail ⁽³⁶⁾ et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ⁽³⁷⁾, qui peuvent assister aux

(36) Art L. 4613-2 du Code du travail.

(37) Art R. 4614-3 du Code du travail.

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

Commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT, le chef d'établissement qui ne respecte pas le délai de 15 jours pour la communica-

tion de l'ordre du jour de la réunion du comité. Il importe peu que celui-ci entre ou non dans le cadre des consultations obligatoires ⁽³⁸⁾.

b) Déroulement des réunions

Les points inscrits à l'ordre du jour font l'objet de discussions, ils sont en principe abordés suivant l'ordre prévu initialement mais peuvent, sans conséquence, être étudiés dans un ordre différent. Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Ainsi, un CHSCT ne peut pas désigner un expert à propos des conséquences sur les conditions de travail des salariés d'un projet de réorganisation dès lors qu'il n'a pas encore été officiellement saisi du projet envisagé par l'entreprise ⁽³⁹⁾.

Lors des réunions, tous les participants s'expriment librement, étant entendu que seuls peuvent voter les membres disposant d'une voix délibérative pour l'adoption de résolutions (vœux, avis et propositions sans valeur exécutoire) ou de décisions (intenter une action en justice, recourir à un expert ou désigner un membre pour une action individuelle...).

c) Votes au sein du comité

Le vote est le mode normal de fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Il a lieu normalement à bulletin secret ou, à condition que tous soient d'accord, à main levée. Lorsque le comité délibère, c'est à la majorité des membres présents ⁽⁴⁰⁾. Il n'y a aucune condition de quorum.

Ne peuvent participer à ces votes que les membres ayant voix délibérative, c'est-à-dire le président du comité et les représentants du personnel.

Le président doit s'abstenir de voter chaque fois qu'il s'adresse au CHSCT en tant que délégation du personnel ou que le CHSCT agit dans le cadre de son pouvoir de contrôle, notamment en matière de politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail (par ex. : décision de recourir à un expert, intenter une action en justice *(Suite p. 319)*

(38) Cass. crim. 11 juin 1992, Jacques Royet, n° 91-84309.

(39) Cass. soc. 22 janvier 2008, Association Lehugeur Lelièvre, n° 06-18979 P.

(40) Art L. 4614-2 du Code du travail.

➔ Rendre compte de l'activité du CHSCT auprès des salariés

Les traces écrites, ordre du jour et comptes rendus des réunions, synthèse d'une enquête, d'une visite, d'une analyse ou d'une rencontre avec un acteur externe, sont importantes : elles permettent de rendre compte de l'activité du CHSCT auprès des salariés pour se faire connaître au sein de l'entreprise, mais également auprès des acteurs externes (médecin du travail, inspecteur du travail, etc.) pour faciliter leur mobilisation sur une question particulière. Elles permettent aux représentants des salariés de poser de façon formelle une question, un problème, des résultats d'analyse, etc. auprès de la direction. Elles permettent aussi de garder une trace des informations liées à l'activité du CHSCT.

Cela sera donc très utile pour au moins deux raisons :

- ces traces constituent la mémoire de l'action du CHSCT, pour les nouveaux membres ou une nouvelle direction ;
- cela permettra de faire des liens entre les faits marquants dans l'entreprise, et ainsi mieux faire face aux enjeux des risques à effets différés ; par exemple : des signalements dans un secteur et la déclaration trois ans plus tard d'une première maladie professionnelle.

Pour répondre à ces différents points, voici quelques suggestions :

- Définir un ordre du jour précis pour les réunions, accompagné de documents explicatifs, si nécessaire, et du compte rendu de la précédente réunion, ce qui permet à chacun de préparer sa participation ;
- Éviter les questions qui peuvent être résolues hors des réunions, ce qui n'empêche pas d'en rendre compte ; ce type de questions, essentielles pour les salariés concernés, peut prendre beaucoup de temps en réunion, et laisser moins de temps aux autres points (fuite dans les sanitaires, manque de chaises dans un bureau, etc.) ;
- Réaliser un relevé de décisions, même très

succinct, pour chaque réunion de préparation, visite, enquête ; ce relevé, transmis aux salariés concernés, peut être une façon de valider ce que l'on a compris du problème exposé lors d'une visite ;

— Afficher le compte rendu (comme prévu par la réglementation). Le compte rendu reflète le fonctionnement du CHSCT : très formaliste, minimaliste, etc. ; il est important qu'il soit lu par les salariés. La forme choisie peut également être un des éléments à améliorer ; le tableau d'affichage doit être dans un passage fréquent des travailleurs ;

— Créer des outils pour le pilotage de l'action ; par exemple, à partir des unités de travail définies par l'entreprise dans le cadre de l'évaluation des risques, le CHSCT pourra utiliser un plan ou un schéma situant les accidents du travail, les maladies professionnelles et les signalements des salariés, dans l'espace et dans le temps (suivi sur plusieurs années) ;

— Garder en un lieu unique et classer tous les documents relatifs au CHSCT : comptes rendus, enquêtes, visites, courriers, plans des projets, etc. ;

Se faire connaître (et reconnaître) est un point indispensable pour le CHSCT. Une lettre d'information ou une note explicative sur l'activité du CHSCT peut être réalisée et diffusée dans l'entreprise :

- ponctuellement (lors de la désignation de nouveaux membres, lors d'un projet aux enjeux importants en matière de conditions de travail, par exemple) ;
- ou régulièrement (retracant l'activité du CHSCT, les actualités à faire connaître, les positions de l'instance sur un sujet particulier, etc.). Enfin, la reconnaissance du CHSCT passe essentiellement par l'implication des salariés dans leur action, leurs projets (pour repérer les problèmes, trouver les meilleures solutions, valider les choix d'amélioration, etc.).

Maurice Cohen

(1927 - 2012)



Maurice Cohen, directeur de la *Revue pratique de droit social (RPDS)*, est décédé le 3 septembre 2012 à l'âge de 85 ans.

Entré à la *Vie Ouvrière* (hebdomadaire de la CGT et société éditrice de notre revue) très jeune, le 1^{er} février 1947 (il y restera quarante ans), titulaire d'une licence de lettres, il a compris très vite la nécessité d'informer sur leurs droits les salariés, les militants syndicaux et les élus du personnel tout en ayant une analyse revendicative sur ces droits. Le tout dans un langage accessible à des non-juristes. Il n'y a en effet aucun besoin d'avoir fait des études de droit pour lire la *RPDS*.

C'est lui qui fut l'inspirateur de la ligne éditoriale qui est encore aujourd'hui celle de notre publication: allier une information scientifique objective et des conseils juridiques les plus favorables possibles aux salariés, représentants du personnel, conseillers prud'hommes, chômeurs, retraités. C'est la même démarche qui l'amènera à créer dans les années 1960 le *Manuel juridique de la Vie Ouvrière* en quatre tomes, puis la *VO Impôts* qui est encore

aujourd'hui le guide fiscal le plus diffusé chaque année.

Persuadé que la diffusion du droit et la formation juridique des militants passent par un bon niveau de technicité, Maurice entama des études universitaires qui le conduiront jusqu'à la rédaction et la soutenance d'une thèse de doctorat en droit en 1964 consacrée au statut des délégués du personnel alors en pleine construction, ouvrage couronné par la faculté de droit et des sciences économiques de Paris. Puis il publia en 1975 la première édition de son traité sur le droit des comités d'entreprise. Devenu *Le Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* en 1984, il demeure l'ouvrage de référence pour bon nombre d'élus et mandatés, mais aussi d'universitaires, d'avocats, de magistrats, de syndicalistes et plus largement de militants du droit. La dixième édition de cet ouvrage à laquelle il travaillait encore avec la collaboration de Laurent Milet, rédacteur en chef de la *RPDS*, sera publiée dans les prochains mois. En effet, conformément à ses vœux, le travail initié par Maurice est et sera poursuivi. Rigoureux dans l'analyse

mais ferme dans ses convictions, tel était la caractéristique de Maurice Cohen, ce qui lui vaudra la reconnaissance et le respect des juristes de tous horizons spécialisés en droit du travail.

Bien qu'officiellement retraité depuis 1987, Maurice continuait à nous apporter de l'aide sur notre revue en tant que directeur scientifique et surtout par ses éditoriaux, exercice qu'il affectionnait particulièrement et dont le contenu était souvent redouté des milieux patronaux et/ou des gouvernants.

La rédaction de la *RPDS* présente à Jean-Jacques, son fils, et à toute la famille de Maurice ses plus sincères condoléances. Ayant fait don de son corps à la science, il n'y a pas eu de cérémonie d'obsèques. Un hommage public sera rendu ultérieurement à Maurice. Toutefois, sans attendre nous avons rassemblé dans les pages qui suivent un certain nombre de messages de personnalités du monde juridique, d'anciens collaborateurs ou plus simplement de syndicalistes ou d'élus pour lesquels les écrits de Maurice Cohen ont compté à un moment ou à un autre dans leurs activités.

La Rédaction

HOMMAGE

BERNARD THIBAUT, secrétaire général de la CGT

J'apprends avec une immense tristesse le décès de Maurice Cohen.

Avec la disparition de Maurice, qui fut directeur de la *Revue pratique de droit social (RPDS)* et chef du service juridique de la *NVO*, c'est un des experts du droit du travail les plus prestigieux de son histoire qui nous a quittés. Son immense connaissance du droit en a fait un atout précieux pour la CGT, son journal et l'ensemble des syndiqués de la CGT. La qualité de l'information qu'il délivrait aux lecteurs de la *NVO* découlait du langage accessible à des non-juristes qu'il utilisait [...].

Avec sa disparition, la CGT et la *NVO* perdent un militant exemplaire qui a su mettre ses connaissances au service de son engagement. Son œuvre constitue un patrimoine syndical d'une très grande portée qui demeurera indispensable aux milliers de militants de la CGT. Personnellement, ainsi qu'au nom de la direction confédérale et des organisations de la CGT, je veux saluer l'immense contribution de Maurice qui a consacré sa vie à la défense des intérêts des salariés. J'adresse à sa famille mes plus sincères condoléances et l'affection de toute la CGT.

AGNÈS NATON, directrice de la *Nouvelle Vie Ouvrière*, secrétaire de la CGT

[...] La nouvelle du décès de Maurice a bouleversé les salariés de la *Vie Ouvrière*. [...] Le mouvement social, le monde universitaire, la CGT, la *NVO* et son service juridique perdent un militant, un expert du droit du travail d'une très grande valeur, ayant l'humilité des grands hommes. Laurent Milet, directeur des publications juridiques de la *Vie Ouvrière* et rédacteur en chef de la *RPDS*, ainsi que l'ensemble du service juridique, auront à cœur de poursuivre et d'enrichir l'œuvre de Maurice Cohen avec toute la rigueur qu'exige le droit dans la continuité de nos convictions militantes partagées, pour le rendre intelligible, accessible au monde du travail [...].

ANTOINE LYON-CAEN, professeur à l'université de Paris Ouest-Nanterre La Défense

Maurice Cohen nous était cher. Mon père, qui fut son interlocuteur constant à l'université, avait pour lui l'estime la plus profonde mais aussi une affection sincère. J'ai pris ces liens en héritage. C'est un grand juriste qui nous a quittés et un homme dont j'aimais les exigences et les engagements [...].

PIERRE FERRACCI, président du groupe Alpha

J'ai appris avec beaucoup d'émotion le décès de Maurice. Je garderai, comme beaucoup, le souvenir d'un grand juriste au service des nobles causes et du mouvement syndical. Son érudition, la passion qu'il manifestait toujours et la force de ses convictions rendaient les échanges avec lui toujours passionnants. Son ouvrage sur les comités d'entreprise nous a toujours servi de référence dans nos activités [...].

EMMANUEL DOCKÈS, professeur à l'université de Paris Ouest-Nanterre La Défense

C'est un grand nom et une grande figure du droit du travail qui s'éteint. Déjà, il manque. Sa plume nous manquera...

VÉRONIQUE LOPEZ-RIVOIRE, responsable du service juridique, confédération FO

C'est avec émotion que j'ai appris [...] le décès de Maurice Cohen, figure historique de *La Vie Ouvrière* et juriste engagé. Comme tant d'autres, j'ai eu l'occasion d'utiliser maintes fois son ouvrage sur les comités d'entreprise qui faisait référence en la matière. J'avais eu l'occasion de le rencontrer et avais apprécié, au-delà de son esprit aiguisé, son abord simple et chaleureux et son humanité. Je présente toutes mes condoléances à sa famille, à ses proches et au journal.

NELLY COHEN, ancienne syndicaliste et directrice de La Clé

C'est avec une grande tristesse que j'apprends la disparition de Maurice Cohen. Un grand maître vient de s'éteindre. [...] Au cours de ma carrière, j'ai eu l'honneur de partager avec lui certaines tribunes lors de conférences auprès des comités d'entreprise. Il a toujours répondu présent lors des événements (en 2000, 2005) que j'organisais pour les représentants du personnel, et je lui en serai à tout jamais reconnaissante. À ceux qui nous demandaient si nous avions des liens de parenté, il répondait non, mais une grande communauté d'esprit. [...]

PHILIPPE MASSON, ancien responsable droits et libertés de la CGT (2001-2010)

Bien que l'ayant connu très tard, je garderai de Maurice l'image d'un juriste militant exemplaire. Exemplaire par la rigueur de ses travaux et de ses écrits et surtout par le souci de mettre «l'arme du droit» entre les mains du plus grand nombre. [...]

PATRICK TILLIE, avocat au barreau de Lille

[...] J'ai suivi le lourd travail de Maurice Cohen sur les comités d'entreprise depuis que je suis avocat, depuis trente-cinq ans. Il m'a beaucoup aidé en donnant au droit toute sa place et en voulant chaque jour le faire avancer pour donner une place plus grande aux travailleurs dans la marche des entreprises. Militant désintéressé et d'une grande fidélité à son combat, il force le respect. J'ai bien sûr profité de ses interventions en droit social lors de colloques et ai assuré des formations en m'aidant de son travail. Je garderai un souvenir fort de cet homme loyal et attaché à la cause syndicale et me réjouis d'avoir pu le côtoyer au cours de ma vie professionnelle [...].

ANTONIO FERNANDES, groupe Objectif CE, Symposium des CE

[...] L'homme qui un jour m'a pris la main me disant : «Monsieur Fernandes, vous devriez faire du droit et vous occuper des comités d'entreprise» nous a quittés. Il était mon mentor, mon maître, l'homme avec qui j'ai partagé des idées, des opinions. Il savait écouter, savait conseiller, savait transmettre sa passion. [...] Cet homme restera à jamais dans ma mémoire, et je continuerai à suivre le chemin qu'il m'avait préconisé lors de notre première rencontre.

FRANCK PETIT, professeur à l'université d'Avignon

[...] C'est avec beaucoup de tristesse que j'apprends le décès de Maurice Cohen. Il a beaucoup contribué à la compréhension et à l'évolution du droit de la représentation du personnel, en particulier des règles intéressant la mise en place et le fonctionnement du comité d'entreprise. Personnellement, c'est toujours avec beaucoup d'attention que je découvrais dans les revues son point de vue sur telle ou telle question; son ouvrage sur les comités d'entreprise, publié à la LGDJ, est d'une grande clarté.

MICHEL SCHEIDT, ancien rédacteur à la RPDS

[...] Depuis des décennies, Maurice était une référence naturelle, incontournable et incontestable. Des générations de militants syndicaux CGT, d'universitaires et d'étudiants en droit ont puisé dans son œuvre des éléments de réflexion, de compréhension et de réponses à la multitude de questions posées par l'exercice de leurs mandats. Ouvrir «le Cohen» était presque un réflexe pour les journalistes du service juridique. [...] Mais au-delà, Maurice a sans doute marqué aussi l'appréhension du droit par la CGT à laquelle il était très attaché.

DANIEL BOULMIER, directeur de l'Institut régional du travail, université de Lorraine

[...] Je ne connaissais pas personnellement Maurice Cohen mais nous avons eu deux, trois occasions d'échanger. Je viens de rouvrir la deuxième édition de la bible des comités d'entreprise de 1977 que j'avais trouvée il y a bien longtemps; nostalgie... Sans que l'on s'en rende compte, on ne pouvait écrire sur les thèmes concernant le CE sans citer, ici ou là, Maurice Cohen. Je pense qu'on le citera encore longtemps [...].

PHILIPPE WAQUET, ancien conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

J'avais pour Maurice Cohen – et je conserve pour lui – non seulement de l'amitié, car il était extrêmement agréable à fréquenter, mais une grande admiration pour la patience et le talent qu'il avait mobilisés pour établir ce monument que constitue son traité sur le comité d'entreprise. Cet ouvrage est devenu indispensable. [...]

BERNARD LAURENÇON, directeur du travail honoraire

Ayant été inspecteur du travail dans le XV^e arrondissement de Paris en 1972 et 1973, où se situaient les usines Citroën à Javel, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec Maurice Cohen de certaines difficultés rencontrées dans l'exercice de mes fonctions dans cette entreprise et notamment vis-à-vis de «la chasse aux délégués» CGT ou confédérés. Ses conseils m'ont été fort utiles pour le jeune inspecteur que j'étais et qui débutait sa carrière. Son manuel de droit du travail, *Droit des comités d'entreprise*, «le Cohen», est resté très longtemps ma référence de travail et je tenais à témoigner de son soutien et de la qualité de ses conseils.

FABRICE SIGNORETTO, ancien rédacteur à la RPDS, cabinet Idée Consultants

[...] C'est Maurice Cohen qui m'a appris le métier de journaliste juridique. Il m'a fait entrer à la rédaction de *La Vie Ouvrière*, où il souhaitait mêler des universitaires, comme moi, à des militants de terrain. Il nous a appris à nous exprimer clairement pour un public non averti, ainsi qu'à faire preuve de rigueur en distinguant le droit positif de notre interprétation, en faisant précéder celle-ci d'une mention pour le lecteur, genre à «notre avis». Il exigeait des raisonnements qui «tiennent la route». Maurice Cohen a éduqué beaucoup de militants syndicaux dans cet esprit [...].

HOMMAGE

BRIGITTE TEHOVAL, de la Direction générale des patrimoines, ancienne rédactrice à la RPDS

Maurice Cohen m'avait recrutée pour le Bilan social de l'année 1968, alors que j'étais à la fois jeune militante et jeune étudiante. Il m'a fait découvrir la rigueur de l'analyse juridique éclairée par l'idée directrice de se demander toujours ce qui sera favorable aux travailleurs. Les années que j'ai passées à la rédaction juridique de la *VO* et de la *RPDS* sont restées dans ma mémoire comme dominées par la personnalité de Maurice qui parvenait à faire travailler, ensemble, ceux qui avaient «fait des copeaux sous les verrières» et ceux qui sortaient de la fac ou d'ailleurs. C'est à Maurice, que je considérais comme mon père spirituel – et je sais que je ne suis pas la seule –, que je dois d'avoir su prendre des responsabilités au sein d'un service dès mon plus jeune âge et notre amitié ne s'est jamais démentie au cours des quarante-deux ans qui se sont écoulés [...].

JEAN-CHRISTOPHE LE DUIGOU, ancien secrétaire confédéral de la CGT (1999-2009)

[...] J'ai une profonde admiration pour Maurice. Dans mes souvenirs émerge le travail fait en commun il y a trente ans sur la réforme des CE. J'ai ensuite de nombreuses lettres de lui attirant mon attention sur tel ou tel point de droit. Ou critiquant, de manière argumentée, telle prise de position hâtive de la CGT. Ses soutiens comme ses analyses critiques ont été essentiels [...].

BERNARD GRÉMAUD, ancien haut fonctionnaire à la Direction des relations du travail

Je n'oublierai pas l'apport de grand juriste de Maurice Cohen et le travail accompli dans son ouvrage sur les CE, ouvrage de référence, s'il en est. Je tenais à lui rendre hommage.

JEANNINE MAREST, secrétaire de la CGT de 1975 à 1995

C'est avec beaucoup de tristesse que j'apprends le décès de Maurice. J'ai eu l'occasion de travailler avec lui quand j'avais la responsabilité des comités d'entreprise à la CGT et j'ai mesuré l'immense connaissance qu'il avait du sujet. Reconnu par ses pairs et respecté par tous, ses travaux faisaient référence. La perspicacité et la pertinence de ses observations et propositions, même si elles pouvaient déranger, avaient toujours pour souci les salariés et leurs droits. Ses écrits dans *La Vie Ouvrière* étaient toujours très appréciés. [...]

FRANÇOIS BALLOUHEY, conseiller à la Cour de cassation

C'est avec une grande tristesse que j'apprends le décès de Maurice qui a durant tant d'années éclairé les juristes travaillistes et donné au combat du droit du travail des outils inégalés par sa forte analyse du droit. Je me souviens des confrontations riches avec Jean-Pierre Murcier (ancien responsable du service juridique de la CFDT). Auteur de nombreux ouvrages, la rédaction et la mise à jour du livre sur les comités d'entreprise est et demeurera l'ouvrage de référence pour tous les responsables syndicaux. Depuis la Cour de cassation, j'adresse à ses proches, ses amis et tous les juristes du travail à la CGT et ailleurs mes sincères condoléances.

LYDIA BROVELLI, ancienne secrétaire confédérale de la CGT

[...] C'est encore une grande figure qui nous a quittés. Je me souviens de lui dès mes premiers pas de jeune militante secrétaire de CE jusqu'aux années confédérales... Il en aura aidé du monde. Une belle vie bien utile [...].

JEAN-PIERRE BURDIN, syndicaliste, ancien secrétaire d'union locale

[...] Je sais combien Maurice a compté pour la CGT et son journal *La Vie Ouvrière*. Quand je dis la CGT, je ne pense pas uniquement à ce qu'on appelle la confédération. Partie visible de l'iceberg. Non, je pense à tous ces militants, ces responsables syndicaux, dans les entreprises, dans les unions locales, qui prenaient «le Cohen», le code du travail, ou se plongeaient dans la *RPDS* quand un problème survenait. [...] Combien la lecture du droit des CE m'a été utile, lors de mon premier mandat de secrétaire de comité ou en charge des comités à l'Union des syndicats CGT de Paris où j'animais des formations. Et combien cette lecture donnait goût à savoir. D'ailleurs, Maurice, il suffisait de l'avoir juste approché, entendu une seule fois cet homme fraternel, pour entrevoir que savoir et savorer ont la même origine gourmande. Sans lui, sans son travail, nous aurions tous été tellement démunis! C'est qu'il s'agissait pour tous de connaître leurs droits d'une manière certaine et de les défendre avec les arguments du droit et non pas seulement empiriquement, avec parfois l'assurance illusoire et dangereuse d'être dans son bon droit parce qu'on a sa conscience avec soi. Et c'est une tout autre affaire! [...] Je sais aussi combien il a contribué, prenant le relais des anciens et s'appuyant sur le vaste réseau qu'il avait su rassembler de militants du droit social (syndicalistes, avocats, juristes, universitaires...) à ce que la CGT approfondisse «professionnellement», sans rien perdre de l'énergie et de l'intelligence militante, les questions juridiques au point de faire autorité en la matière. Grâce à lui, bien évidemment avec toute l'équipe qu'il animait, cette reconnaissance a été possible [...]. Ce travail, il en a fait toute sa vie. Le reprenant sans fin [...] avec tant d'humilité aussi, pour que la doctrine soit constamment à jour des évolutions législatives, réglementaires et des jurisprudences. Et on sait qu'il en était heureux car cela se voyait.

(Suite de la page 314)

contre l'employeur, avis sur le règlement intérieur ou sur le rapport et le programme annuels). En revanche, le président est habilité à voter lorsque le comité est amené à prendre des décisions sur les modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Mais en cas de partage, il ne dispose pas d'une voix prépondérante.

En outre, 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 (41).

d) Procès-verbaux des réunions

La loi est muette sur la rédaction des procès-verbaux (PV) des réunions du comité. Il est toutefois d'usage de rédiger un PV et de le faire adopter à chaque réunion par la majorité des membres présents.

Le secrétaire rédige généralement le PV des réunions et doit, pour cette tâche, disposer des moyens matériels nécessaires mis à sa disposition par le chef d'établissement (42). Par ailleurs, le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute

(41) Cass. soc. 10 janvier 2012, Sté Fedex, n° 10-23206 P.

(42) Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993, abrogeant celle du 25 octobre 1983.

personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Le PV des réunions du comité acte les engagements de l'employeur. Ces engagements unilatéraux ont force obligatoire et s'imposent comme normes internes à l'entreprise.

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 (43).

e) Réunions exceptionnelles

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné (ou ayant pu entraîner) des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel (44). L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister. De même pour le médecin du travail, et les agents de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Lorsque le CHSCT est réuni de façon exceptionnelle à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, il ne s'agit pas d'une faculté du chef d'établissement.

(43) Art. R. 4614-4 du Code du travail.

(44) Art. L. 4614-10 du Code du travail.

ment mais d'une obligation (45). Ainsi, dans un établissement hospitalier, est suffisamment motivée la demande de réunion extraordinaire visant les modifications apportées à l'équipe de veille, la proposition d'une semaine de 50 heures, les problèmes d'hygiène aux cuisines. Et le directeur qui préside le comité ne pouvait refuser la demande motivée de réunion (46).

Les frais de déplacement des membres du comité sont à la charge de l'employeur, que la réunion soit organisée à son initiative ou à la demande d'au moins deux de ses membres (47).

De même, lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT avise l'employeur d'une cause de danger grave et imminent, en consignait son avis sur le registre spécial, une enquête doit être réalisée par ce représentant et le chef d'établissement. Et en cas de divergence entre le chef d'établissement et le représentant du personnel sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni de toute urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

(45) Cass. crim. 4 janvier 1990, n° 88-83311 précité.

(46) Trib. adm. Versailles 2 juin 1994, n° 872362.

(47) Cass. crim. 22 novembre 2005, Sté Asparo, n° 04-87451 P.

3 Exercice des fonctions

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. À cet égard, il existe un crédit d'heures légal qui peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les membres du comité doivent bénéficier également d'une liberté de déplacement.

A – Heures de délégation

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, selon l'effectif de l'établissement concerné.

a) Crédit d'heures légal

Le crédit d'heures attribué par la loi aux membres du CHSCT est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans ceux occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans ceux occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans ceux occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps est majoré de 30% dans les entreprises ayant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement (48).

(48) Art. L. 4523-7 du Code du travail.

De plus, comme dans d'autres domaines, une convention ou un accord collectif peut fixer un crédit d'heures supérieur.

Rappelons aussi que s'il n'y a pas de CHSCT dans un établissement de 50 salariés et plus, ce sont les élus DP qui héritent des mêmes missions avec les mêmes moyens que ceux qui sont prévus aux membres du CHSCT.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs CHSCT (établissements de 500 salariés et plus), les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités indiquées ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent se répartir entre eux le temps global dont ils disposent. Une information préalable de l'employeur est souhaitable afin de prévenir toute contestation.

b) Paiement comme temps de travail

L'article L. 4614-3 du Code du travail impose à l'employeur l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué aux membres du CHSCT pour l'exercice de leurs fonctions. Mais il ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés⁽⁴⁹⁾. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente⁽⁵⁰⁾.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- réunions ;
- enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

Par contre, lorsque les membres du CHSCT participent aux contrôles effectués dans l'établissement avec les sociétés qui sont chargées de faire les réparations ou l'entretien sur l'ensemble des bâtiments, ce temps s'impute sur leurs heures de délégation⁽⁵¹⁾.

De même, le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. La fréquence de ces missions est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, donc au minimum trimestrielle⁽⁵²⁾. Mais ces inspections, en dépit de leur caractère obligatoire et

collectif, ne sont pas assimilables aux réunions et enquêtes auxquelles il est procédé après un accident grave ou des incidents répétés. Elles sont donc déduites du crédit d'heures légal.

L'inscription de ces temps d'inspection au crédit d'heures de délégation assure le paiement du temps ainsi passé, mais réduit l'autonomie des représentants du personnel. Une mission obligatoire et collective, même par délégation réduite, est insérée dans un crédit d'heures d'essence individuelle. Cette remarque devrait suffire à faire admettre, si nécessaire, la possibilité de dépassement du crédit d'heures, pour autant prévues en cas de circonstances exceptionnelles, car le CHSCT doit recevoir les informations nécessaires à l'exercice de ses missions, mais aussi les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et des déplacements imposés par les enquêtes ou inspections⁽⁵³⁾. De plus, il est toujours possible de créer un usage, ou une coutume d'établissement, visant à instaurer une plus grande souplesse pour garantir le temps passé en inspection.

c) Dépassement en cas de circonstances exceptionnelles

Le crédit d'heures légal peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles⁽⁵⁴⁾. Il appartient au représentant du personnel d'apporter la preuve des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du

(53) Art L. 4614-6 et L. 4614-9 du Code du travail.

(54) Art L. 4614-3 du Code du travail.

crédit d'heures⁽⁵⁵⁾. Elles ne sont pas obligatoirement payées à l'échéance normale.

Selon les juges, une circonstance exceptionnelle est une « inactivité inhabituelle, nécessitant de la part des représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs activités coutumières, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence »⁽⁵⁶⁾. C'est le cas par exemple de la mise en œuvre du droit d'alerte⁽⁵⁷⁾.

d) Optimiser les heures de délégation

Différentes enquêtes menées en régions par les acteurs institutionnels de la prévention montrent que les heures de délégation sont rarement prises dans leur intégralité (de 30 à 50% selon les enquêtes). Par contre, les représentants formés prennent plus facilement ces heures. Pourtant, compte tenu des missions attribuées au CHSCT et des enjeux actuels de santé des salariés, le travail ne manque pas. Afin d'en optimiser l'usage, les représentants du personnel ont intérêt à développer la réflexion sur les conditions d'utilisation des heures de délégation. Quelques pistes possibles d'amélioration :

- un CHSCT qui a un projet, ou une stratégie, partagée à l'ensemble de ses

(55) Cass. soc. 25 novembre 1997,

Sté automobiles Citroën, n° 95-43412 P.

(56) Cass. soc. 28 octobre 2003,

Sté Mon Logis, n° 02-42067 P.

(57) Cass. soc. 25 juin 2003, Sté Esswein, n° 01-41783.

CRÉDIT MINIMUM D'HEURES DE DÉLÉGATION POUR CHACUN DES ÉLUS DU CHSCT

EFFECTIF DES SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT (*)	NOMBRE D'HEURES PAR MOIS (b)
jusqu'à 99 salariés	2 heures
de 100 à 299 salariés	5 heures
300 à 499 salariés	10 heures
500 à 1 499 salariés	15 heures
1 500 salariés et plus	20 heures

(a) Si, dans un établissement d'au moins 500 salariés, sont créés plusieurs CHSCT, les heures sont calculées en fonction de l'effectif des salariés relevant de chaque comité.

(b) Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. D'autre part, pour les établissements à haut risque industriel, le crédit d'heures dont disposent les membres du CHSCT est majoré de 30% (art. L. 4523-7 du Code du travail).

(49) Cass. soc. 4 février 2004, Sté Daewoo Orion, n° 01-46478 P.

(50) Cass. soc. 14 février 2007, Sté Harpin, n° 05-42958.

(51) Cass. soc. 20 décembre 2006, SA Transports frigorifiques européens, n° 05-42507 P.

(52) Art L. 4612-4 du Code du travail.

membres saura définir les actions à mettre en œuvre: investigations, analyses, visites, etc.;

— réfléchir à l'intérêt d'un usage mutualisé des heures, selon les missions, les actions, les besoins;

— donner de la visibilité au travail fait lors de ces heures (relevé de décisions, compte rendu, etc.);

— le non-remplacement des représentants à leur poste de travail lors de leur prise d'heures de délégation ne facilite pas leur action: report de leur travail sur leurs collègues, incompréhension de leur hiérarchie, etc. Cela peut aussi les conduire à prendre leurs heures après leur journée de travail (difficulté à rencontrer les salariés et à accéder aux situations de travail, démotivation des membres). Anticiper la prise d'heures peut aussi contribuer à favoriser l'action du CHSCT, permettant au service de s'organiser.

B – Liberté de déplacement

Les membres du CHSCT peuvent circuler dans l'entreprise et y prendre les contacts nécessaires à l'exercice de leurs missions, avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à la bonne marche de l'entreprise.

À l'intérieur de l'établissement les représentants du personnel peuvent se déplacer pour enquêter ou inspecter. À l'extérieur, ils peuvent se déplacer dans le cadre de leurs objectifs fixés par la loi. Leurs attributions peuvent les amener à demander des conseils à l'extérieur, par exemple en consultant les agents de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-CRAM). Les déplacements sont rémunérés et remboursés par l'employeur au vu des factures.

L'employeur peut, s'il invoque des raisons tenant à la bonne marche de

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

Toutefois, hors les cas de danger grave et imminent conférant à un représentant du personnel au CHSCT un droit d'alerte, l'initiative des missions d'inspection n'est confiée, aux termes des articles L. 4612-1 et L. 4612-4 du Code du travail, qu'au comité lui-même⁽⁵⁸⁾.

(58) Cass. soc. 19 janvier 2010, Sté Nestlé Waters Supply Sud, n° 08-45092.

4 Formation des membres du CHSCT

Depuis la réforme de 1982, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions⁽⁵⁹⁾. Le droit à la formation appartient à chaque représentant du personnel au CHSCT individuellement. Il peut choisir le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés.

Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation pourra être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la durée maximale de la formation est de 5 jours. Elle est ramenée à 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La formation peut être assurée:

— soit par des centres habilités au niveau national à organiser les stages de formation économique, sociale et syndicale, dont la liste est fixée, chaque année, par arrêté ministériel (voir p. 324);

— soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région. La liste de ces organismes est disponible dans chaque Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou auprès des services de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat). Des formations particulières existent pour les établissements à risques technologiques.

A – Objet et contenu

La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux CHSCT a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail⁽⁶⁰⁾.

Le contenu de la formation doit revêtir un caractère théorique et pratique. Celle-ci doit permettre de découvrir et évaluer un danger éventuel, plus ou

moins prévisible, qui menace ou compromet la sécurité ou la santé des travailleurs. Ces risques ne découlent pas obligatoirement d'une situation de danger grave ou imminent pour les salariés.

L'organisation de ce droit diffère selon la taille de l'entreprise. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la loi renvoie aux conventions collectives pour la détermination de la durée, du contenu et du financement de la formation. Les dispositions conventionnelles ne peuvent prévoir que des mesures plus favorables. À défaut, la durée de formation est de trois jours⁽⁶¹⁾.

D'autre part, le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Celui-ci ne doit pas le déduire du crédit d'heures de délégation utilisable par ces élus.

B – Bénéficiaires

La formation est dispensée aux représentants du personnel aux CHSCT

(59) Art L. 4614-14 du Code du travail.

(60) Art R. 4614-21 et suivants du Code du travail.

(61) Art R. 4614-24 du Code du travail.

dès leur première désignation auxdits comités.

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 élus DP bénéficient aussi de cette formation ⁽⁶²⁾.

Elle est adaptée aux différents bénéficiaires selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.

La formation, qui est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non, fait l'objet de

(62) Ord. n° 2001-75 du 22 février 2001.

stages distincts de ceux organisés initialement. Le renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé, est adapté aux demandes particulières du stagiaire, et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

L'arrêté ministériel du 7 mars 1986 fixe le nombre maximal de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile au titre des formations prévues par les articles L. 4614-14, L. 2325-44 et L. 3142-7 du Code du travail (voir tableau ci-dessous). De plus, dans le cas où plusieurs salariés demandent à

bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2%. En ce cas, les représentants du personnel au CHSCT sont prioritaires sur les autres demandeurs, même si leur demande est plus tardive ⁽⁶³⁾. Le congé de formation est normalement 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 ⁽⁶⁴⁾. Mais, depuis 2002, l'article R. 4615-16 du Code du travail précise que «le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire».

(63) Art R. 4614-30 du Code du travail.

(64) Art R. 4614-31 du Code du travail.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM	NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM
1 à 24	12 ⁽¹⁾	400 à 424	204
25 à 49	24	425 à 449	216
50 à 74	36	450 à 474	228
75 à 99	48	475 à 499	240
100 à 124	60	500 à 549	252
125 à 149	72	550 à 599	264
150 à 174	84	600 à 649	276
175 à 199	96	650 à 699	288
200 à 224	108	700 à 749	300
225 à 249	120	750 à 799	312
250 à 274	132	800 à 849	324
275 à 299	144	850 à 899	336
300 à 324	156	900 à 949	348
325 à 349	168	950 à 999	360
350 à 374	180	de 1000 à 4999	⁽²⁾
375 à 399	192	5 000 et plus...	⁽³⁾

(1) ce nombre est porté à 18 pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales

(2) + 12 jours de plus par tranche de 100 salariés (ex. 4 950 salariés = 840 jours par an)

(3) + 12 jours de plus par tranche de 200 salariés (ex. 5 250 salariés = 864 jours par an)

C – Demande de congé

Le représentant du personnel au CHSCT qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur par écrit (voir modèle de lettre). Cette demande doit préciser la date à laquelle il souhaite

prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer ⁽⁶⁵⁾.

En aucun cas, l'employeur ne peut exiger du salarié la remise du pro-

(65) Art R. 4614-30 du Code du travail.

gramme détaillé du stage, car celui-ci est du ressort de l'organisme de formation. La demande de congé doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage. À sa date de présentation, la demande est imputée par priorité sur le contingent annuel des bénéficiaires

éventuels d'un congé d'éducation ouvrière, fixé en fonction de l'effectif. Le congé est de droit, dans les limites fixées par la réglementation, sauf accord collectif ou usage plus favorable.

En cas de refus du congé par l'employeur, celui-ci doit être motivé et adressé dans les huit jours ⁽⁶⁶⁾, notamment dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois. Dans tous les cas, ce refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé (procédure d'urgence).

D – Financement

La charge de la formation incombe à l'employeur. Il supporte la dépense de la rémunération de l'organisme de formation, la rémunération du salarié ainsi que les frais de déplacement et de séjour exposés pour chaque stagiaire.

Ces dépenses ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue ⁽⁶⁷⁾. Seules les dépenses consacrées à la rémunération des représentants du personnel en formation, dans les entreprises de moins de 300 salariés, sont déductibles du montant de la participation instituée en matière de formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours ⁽⁶⁸⁾.

Toutefois, un salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies ⁽⁶⁹⁾.

Pour ce qui concerne les frais pédagogiques, les dépenses afférentes

➔ Modèle de lettre Demande de congé de formation au CHSCT

(Pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

M ...
(Nom, prénoms et adresse)

Adressée à ...
Fait à ... (ville), le ... (date)

Madame, Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 4614 -14 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce stage organisé par ... (indiquer le nom de l'organisme de formation) aura lieu ... (préciser les dates du début et de fin de stage, et le nombre de jours de formation).

Le prix total de ce stage s'élève à ... euros. Ce prix comprend les frais pédagogiques, soit ... euros, les frais de séjour, soit ... euros, et les frais de déplacement, soit ... euros.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées

Signature

à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance ⁽⁷⁰⁾. Le montant maximum des frais pédagogiques pour un stage CHSCT à la charge de l'employeur s'élève donc à 338,40 euros (9,40 € × 36) par jour et par stagiaire depuis le 1^{er} juillet 2012.

Les frais de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ⁽⁷¹⁾. Les frais de séjour sont pris en charge à concurrence du montant de l'indemnité de mission

(70) Art. R. 4614-34 du Code du travail.

(71) Art. R. 4614-33 du Code du travail.

fixée en application des dispositions réglementaires applicables aux déplacements temporaires des agents de l'État.

À la fin de son stage, l'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un CHSCT lui délivre une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ⁽⁷²⁾.

E – Organismes habilités

Seuls les organismes habilités peuvent dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT:

- les centres de formation des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national (voir liste ci-après);
- les instituts spécialisés agréés au niveau régional.

(72) Art. R. 4614-28 du Code du travail.

Le guide des délégués du personnel et des délégués syndicaux

Le complément indispensable du présent numéro.

Prix : 9 euros (+ frais de port 3 euros)

Commandes à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche.

Commandes en ligne sur www.librairie-nvo.com

(66) Cass. soc. 9 février 2012, Sté RPC-Emballages Moirans, n° 10-21820.

(67) Art R. 4614-36 al. 1 du Code du travail.

(68) Art R. 4614-36 al. 2 du Code du travail.

(69) Cass. soc. 15 juin 2010, Sté générale, n° 09-65180 P.

➔ Organismes habilités à former les membres des CHSCT

Arrêté du 21 décembre 2011 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale (1)
JORF n° 0298 du 24 décembre 2011 – Texte n° 31

La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail, d'autre part, par les articles L. 2325-44 et L. 4614-14 et suivants du Code du travail est fixée comme suit :

I. – CENTRES DE FORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS RECONNUES REPRÉSENTATIVES SUR LE PLAN NATIONAL

CGT : Centre de formation dénommé « 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 (ISF-CFTC), 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.

II. – INSTITUTS SPÉCIALISÉS

Institut du travail de l'université Robert-Schuman, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.

Institut des sciences sociales du travail, 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 de la Méditerranée-Aix-Marseille-II, 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 Nancy-II, 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-Étienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Étienne 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.

III. – ORGANISMES SPÉCIALISÉS

Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUIREHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 Box 7, 1210 Bruxelles, Belgique.

(1) La présente liste est arrêtée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 et sert de référence pour la détermination des droits aux congés institués par le Code du travail. Les formations mises en œuvre par les organismes visés à l'article 1^{er} peuvent se dérouler soit dans leurs propres locaux, soit dans des locaux situés géographiquement au plus près des personnes bénéficiant des congés institués. D'autres organismes de formation font l'objet d'un agrément par le préfet de région au titre de la formation des CHSCT.

Prérogatives et attributions des CHSCT

Par Pierre Ménétrier

➔ **Sachez-le vite**

Le CHSCT est consulté, entre autres, avant toute modification importante sur les conditions d'hygiène et de sécurité, ou les conditions de travail, et quand l'employeur veut mettre en œuvre des technologies introduisant des modifications de travail importantes. Il doit être associé à la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches), à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux et des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit, travail posté). Il analyse les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement et en particulier les femmes enceintes.

Le CHSCT procède à des enquêtes dès lors qu'il y a eu accident de travail ou maladie professionnelle dans l'entreprise, peu importe la gravité. Toutefois, celles-ci deviennent obligatoires, en cas d'accident grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. Des visites d'inspections régulières (au moins trimestrielle), dont le contenu et l'organisation sont décidés par le comité, sont effectuées auprès des salariés et des postes de travail. Le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail peuvent éventuellement y participer. À l'issue de ces inspections, un compte rendu est rédigé et joint au procès-verbal de la réunion du CHSCT qui suit.

Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte si l'un de ses membres constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur (ou d'un groupe de travailleurs).

Le CHSCT peut également avoir recours, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribuent à préserver la santé physique et mentale et la sécurité des salariés, mais aussi de tous les travailleurs présents dans l'établissement, quel que soit leur statut. Ils veillent également à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Au fil des ans, le CHSCT s'est vu confier tant une mission de contrôle qu'une mission d'étude. Dans son rôle de surveillance et d'intervention, le CHSCT dispose d'une palette de moyens adaptés aux circonstances :

- absence de danger particulier : mission générale de surveillance et inspections.
- cas d'accident ou de maladie professionnelle : enquête.
- situation de danger grave : recours à un expert extérieur.
- situation de danger grave et imminent : un droit d'alerte particulier.

Ses attributions ne sauraient donc se réduire à la seule vérification de l'application de la réglementation, si importante que soit cette tâche. Le comité doit, en effet, être l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. À cet effet, le législateur a prévu les conditions d'une étude approfondie des problèmes en dotant le CHSCT de moyens d'intervention préalable à toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail.

Par ailleurs, il peut dans certains cas faire appel à un expert et dispose de la personnalité civile lui permettant d'agir en justice. Les moyens dont il dispose sont cependant encore trop en décalage avec l'extension de ses missions.

1. Informations et consultations du comité
2. Recours à un expert
3. Relations du comité avec d'autres institutions

1 Informations et consultations du comité

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions (1). Dans certains cas, il doit être obligatoirement consulté.

A – Informations obligatoires

Afin de permettre au CHSCT d'exercer ses missions, le chef d'établissement doit mettre à sa disposition permanente un certain nombre de documents et de registres qu'il a l'obligation d'établir.

Citons notamment :

- le registre des contrôles techniques (2) ;
- le registre de vérification des équipements de travail (3) ;
- la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle (4) ;
- la fiche d'entreprise du médecin du travail (5) ;
- le rapport annuel de la médecine du travail, dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés (6) ;
- le registre spécial des dangers graves et imminents (7).

En outre, l'employeur doit lui remettre, chaque année, un bilan de la situation vécue et un programme de prévention pour l'année à venir (voir ci-après), mais aussi :

- le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de celui-ci en milieu de travail, communiqués par le service de santé au travail.

Les membres du CHSCT sont notamment destinataires :

- des attestations et rapports des organismes chargés des contrôles et vérifications des installations et machines après chaque visite ;
- des interventions sur place des inspecteurs du travail, des médecins du travail et des agents des services de prévention de la Carsat, les observations faites doivent leur être restituées lors de la réunion CHSCT qui suit.

Au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur, sont présentés au CHSCT les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail (8). Ces documents sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification. Chaque membre du comité peut à tout moment demander communication de ces documents. Les employeurs peuvent réunir certaines informations sur un registre unique. La loi pose une condition : le regroupement des données doit en faciliter la consultation et la conservation.

Mais en aucun cas ce registre unique ne peut comporter les données concernant :

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

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

En outre, les dispositions de l'article L. 4614-10 du Code du travail imposent, en cas d'accident grave, qu'il soit

(8) Art. L. 4711-1 à L. 4711-5 et R. 4614-5 du Code du travail.

procédé à l'information du CHSCT lors de la première réunion tenue par celui-ci après la survenance de l'accident. Un employeur qui tarde en connaissance de cause à réunir le CHSCT commet un délit d'entrave (9). Commet également un délit d'entrave le chef d'établissement qui omet d'informer le comité de la remise en service d'un atelier de tuyauterie et de l'accident survenu lors d'une explosion dans cet atelier, en dépit de la demande de deux représentants du personnel au CHSCT (10).

Le CHSCT doit aussi être tenu informé des suites données aux vœux et avis des groupes d'expression (11). Le comité peut ainsi trouver dans la mise en œuvre du droit d'expression une source d'informations précieuses, lui permettant de procéder plus efficacement à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels, ainsi qu'à la recherche de solutions adaptées.

D'autre part, et à certaines conditions, la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-CRAM) peut autoriser l'employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet (12). L'employeur est tenu d'en aviser le CHSCT, lequel doit être informé par l'employeur de tous les accidents du travail, il peut également consulter les déclarations d'accidents du travail et le registre des accidents bénins.

B – Consultations obligatoires

L'article L. 4612-1 du Code du travail reconnaît au CHSCT un rôle consultatif assez large. Il est saisi au moins une fois par an de l'ensemble des questions relevant de sa compétence (bi-

(9) Cass. crim. 10 octobre 2000, société *Safet Embanet*, n° 99-87611.

(10) Cass. crim. 26 mai 1992, *Compagnie marseillaise de réparation* n° 91-85602.

(11) Art. L. 2281-11 du Code du travail.

(12) Art. L. 441-4 du Code de la Sécurité sociale.

(1) Art. L. 4614-9 du Code du travail.

(2) Art. L. 4711-4 du Code du travail.

(3) Art. R. 4535-7 du Code du travail.

(4) Art. R. 4323-104 et suivants du Code du travail.

(5) Art. D. 4624-37 du Code du travail.

(6) Art. D. 4624-45 du Code du travail.

(7) Art. D. 4132-1 du Code du travail.

lan et programme annuel). Mais la loi prévoit également des consultations ponctuelles.

a) Rapport et programme annuel

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au CHSCT :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 4612-1 du Code du travail;

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

Le rapport est ainsi présenté et discuté, et le comité donne un avis transmis à l'inspection du travail. Il peut aussi proposer des mesures supplémentaires ou un ordre de priorité. Si des mesures présentées par le CHSCT ou prévues par l'employeur n'ont pas été suivies d'effet, la justification de l'employeur doit figurer au rapport. Le rapport est également transmis au comité d'entreprise.

L'article L. 4612-16 du Code du travail détermine le contenu du rapport annuel et du programme que l'employeur doit présenter au CHSCT et la procédure devant être mise en œuvre. Le document unique sur l'évaluation des risques doit être utilisé pour l'établissement du rapport et du programme annuel.

b) Règlement intérieur d'entreprise

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur. Ce document, obligatoire dans tous les établissements de 20 salariés au moins, constitue un acte réglementaire écrit, source de droit du travail. Il fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise⁽¹³⁾. L'employeur doit également soumettre à l'avis du CHSCT les notes de service et

(13) Art. L. 1321-1 et suivants du Code du travail – sur le règlement intérieur, voir article RPDS 2009, n° 766, p. 43.

directives qui sont assimilées au règlement intérieur et rédigées en matière d'hygiène et de sécurité. Le règlement intérieur est affiché dans les locaux de travail, et reste soumis au contrôle de l'inspection du travail.

c) Aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail⁽¹⁴⁾. Constitue ainsi un projet important modifiant les conditions de travail du personnel, nécessitant donc la consultation préalable du CHSCT, un projet de transfert d'une partie de l'activité (hôtellerie) à l'une de ses filiales, concernant 200 salariés⁽¹⁵⁾. La mise en œuvre du projet peut ainsi être suspendue si le CHSCT n'a pas été consulté préalablement à la consultation du comité d'entreprise.

L'installation d'un service important dans de nouveaux locaux plus vastes et mieux aménagés que les anciens – quand bien même cette installation peut avoir des conséquences positives sur les conditions de travail des travailleurs de ce service – constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail des salariés et nécessite la consultation préalable du CHSCT⁽¹⁶⁾.

De même, la mise en place d'un système de contrôle du temps de travail, même exceptionnel, doit être soumise à l'information et à la consultation tant du comité d'éta-

(14) Cass. crim. 12 avril 2005, société Sollac, n° 04-83101 P.

(15) Cass. soc. 12 juillet 2005, société Air France n° 03-10633, RPDS 2005, n° 727 p. 350.

(16) Cass. crim. 7 mars 2000, SNCF, n° 99-85385.

blissement que du CHSCT⁽¹⁷⁾.

d) Autres consultations

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

Le comité est consulté sur le plan d'aménagement des espaces spécialement réservés aux fumeurs, et sur le plan d'organisation ou d'aménagement des locaux de travail destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Ce plan est actualisé, en tant que de besoin, tous les deux ans.

L'avis du CHSCT doit également être requis avant la conclusion ou la dénonciation d'un accord collectif lorsque l'accord concerné intéresse des domaines relevant de sa compétence⁽¹⁸⁾.

(17) Cass. soc. 11 mai 2005, société Nestlé Waters, n° 03-17494.

(18) voir D. Boulmier « Conclusion et dénonciation d'un accord collectif: sanction du défaut de consultation des IRP », Dr. ouv. 2009.261.

➔ Obligation de discrétion

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. L'obligation de discrétion des membres du CHSCT est calquée sur celle des membres du comité d'entreprise.

En conséquence, une double condition est requise pour mettre en jeu ladite obligation :

- l'information doit présenter, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel;

- l'employeur doit déclarer que l'information est confidentielle.

Il n'y a pas d'obligation de discrétion si ces deux conditions ne sont pas simultanément remplies⁽¹⁾. Cette obligation devient du secret professionnel pour les processus de fabrication propres à l'entreprise.

(1) Pour en savoir plus voir M. Cohen, *Le droit des CE et des CG*, 9^e éd., LGDJ 2009, p. 529.

➔ Quelques éléments pour rendre les visites sur les lieux de travail par le CHSCT plus efficaces

La réalisation de visites sur les lieux de travail par les CHSCT est parfois d'efficacité limitée. Il faut savoir éviter certains écueils : visites organisées en fin de réunions lorsque les chaînes de production ne tournent plus ou visite consistant à se rendre sur le chantier d'un bâtiment en construction sans avoir étudié les plans ou recueilli les suggestions des salariés au préalable ; ou bien encore visite d'analyse d'un presque accident en arrivant à dix sur le poste de travail pour interroger un travailleur qui n'a pas été prévenu ; ou visites consistant à faire le tour de l'usine et de ses cinq ateliers en 30 minutes...

Voici quelques éléments pour rendre les visites plus efficaces :

Il convient de prévenir les travailleurs concernés ainsi que leur hiérarchie, organiser la visite entre les membres et le président du CHSCT.

* Expliquer aux personnes concernées :

— les objectifs de la visite, par exemple : com-

prendre pourquoi les signalements se sont multipliés sur ce poste, évaluer ce que ce nouvel outillage va changer dans le travail, recueillir l'avis des salariés sur de nouveaux gants, accompagner le médecin du travail sur le poste qu'il va étudier, etc. ;

— les modalités : entretiens, observation d'une situation de travail, utilisation d'une grille de recueil d'informations, etc.

* Définir :

— les participants à la visite : en plus de l'ensemble du CHSCT, définir les personnes de l'entreprise qui peuvent être utiles à la visite (le responsable travaux neufs si cela concerne un projet de conception, le responsable maintenance si cela concerne les conditions d'utilisation d'une machine par exemple).

Mais possibilité aussi de visites réalisées par les seuls membres du CHSCT, de façon autonome, pour se faire un point de vue sur une question, un problème posé ;

— le moment le plus opportun, par exemple : pendant une hausse de l'activité ou une période où les pannes se multiplient pour comprendre les régulations mises en œuvre, juste avant un changement d'équipe pour recueillir le point de vue des deux équipes, ou au moment où il y a co-activité avec des entreprises extérieures.

* Pendant et après la visite :

— Rester dans la position de « candide » et non d'expert : La visite permet d'apprendre et non de dire comment faire. Il convient donc de laisser ses certitudes de côté, ce qui facilitera la parole des salariés et leur mise en confiance.

— Faire valider ce que l'on a compris lors de la visite par les travailleurs concernés et les informer des suites données en CHSCT.

— Garder une trace de la visite à travers un relevé simple des décisions qui pourra être intégré au compte rendu de dernière réunion plénière.

C – Travailleurs handicapés

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Le comité est consulté, ainsi que le médecin du travail et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les emplois qui leur sont réservés. Il est informé des modifications apportées par le directeur départemental du travail. L'avis du CHSCT est joint aux demandes d'aide financière pour aménagement du poste ou en compensation des charges supplémentaires d'encadrement liées à l'emploi de travailleurs handicapés ⁽¹⁹⁾.

Les lieux de travail doivent être aménagés en tenant compte de la présence de travailleurs handicapés selon les principes suivants ⁽²⁰⁾ :

(19) Art. R. 5213-33 et R. 5213-36 du Code du travail.

(20) Art. R. 4214-26 à 29 du Code du travail.

— lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif compris entre 20 et 200 personnes, au moins un niveau doit être aménagé pour permettre de recevoir des travailleurs handicapés ;

— lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif supérieur à 200 personnes, tous les locaux d'usage général et susceptibles d'accueillir des personnes handicapées doivent être aménagés.

Les dispositions adoptées pour les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, doivent permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant.

L'aménagement des postes de travail doit être réalisé, ou rendu ultérieurement possible, mais des dispenses à ces dispositions peuvent être accordées par la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lava-

bos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches ⁽²¹⁾. Et les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées ⁽²²⁾.

Mais l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, et sur la demande du chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines obligations à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible à celles prévues par la réglementation ⁽²³⁾.

D – Inspections régulières

Selon l'article L. 4612-4 du Code du travail, le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

(21) Art. R. 4228-1 du Code du travail.

(22) Art. R. 4225-7 du Code du travail.

(23) Art. R. 4228-17 du Code du travail.

➔ Droit de retrait du salarié

Tout salarié dispose du droit d'alerte et de retrait, même s'il n'est pas membre du CHSCT. En effet, tout salarié peut se retirer de son poste de travail et signaler à son employeur un danger. Pour ce faire, il doit se trouver dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »⁽¹⁾. Il peut aussi signaler dans le cadre de ce droit « toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

La notion d'imminence s'oppose à celle de maladie professionnelle dont l'évolution, par définition, est lente. Et le motif raisonnable suppose une certaine analyse du risque dans une situation où la panique risque de l'emporter. Par exemple, pour un chauffeur routier « en refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines, le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, ce qui l'autorisait à exercer le droit qui lui est reconnu par les articles L. 4131-3 à 4 du Code du travail et qu'il n'encourait donc aucune sanction de ce fait »⁽²⁾.

Si l'employeur prévoit sur le règlement intérieur que le droit de retrait doit s'exercer au préalable par un écrit, cela constitue une clause à caractère illicite car elle est de nature à restreindre l'exercice du droit de retrait du salarié⁽³⁾.

Le salarié a le droit de se retirer de son poste de travail et il bénéficie d'une certaine protection. En effet, l'employeur ne peut exiger qu'il reprenne son activité si le danger persiste. Par ailleurs, aucune sanction, ni retenue de salaire, ne peut lui être appliquée⁽⁴⁾. Il a ainsi été jugé la nullité du licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger⁽⁵⁾. Une telle solution est justifiée par le fait que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail et qu'il doit en assurer l'effectivité. Il en résulte que le salarié concerné peut, s'il le souhaite, demander et obtenir (en s'adressant si besoin au juge des référés) la réintégration dans son emploi. Enfin, l'employeur est présumé avoir commis une faute inexcusable si un accident a lieu alors que le salarié avait signalé le risque à son employeur⁽⁶⁾, ce qui permet au salarié victime d'un accident du travail d'obtenir de la Sécurité sociale une majoration de la rente qu'il perçoit en raison d'une incapacité permanente partielle⁽⁷⁾.

Le droit de retrait est toutefois assorti de conditions. Le Code du travail précise qu'il « doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent »⁽⁸⁾.

(1) Art. L. 4131-1 du Code du travail.

(2) Cass. soc. 5 juil. 2000, société Lahau équipement, n° 98-43481.

(3) Cass. Soc. 28 mai 2008, société marseillaise de crédit, n° 07-15744 P.

(4) Art. L. 4131-3 du Code du travail.

(5) Cass. soc. 28 janv. 2009, société Sovab, n° 07-44556 P.

(6) Art. L. 4131-4 du Code du travail.

(7) Sur la faute inexcusable, voir RPDS 2003, n° 698, p. 181.

(8) Art. L. 4132-1 du Code du travail.

Il y a donc au moins quatre visites par an. Mais s'il s'agit d'activités à haut risque, c'est-à-dire d'activités plus dangereuses, les inspections peuvent être beaucoup plus nombreuses. Le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail peuvent éventuellement accompagner le(s) membre(s) du CHSCT lors de cette visite d'inspection. Il ne faut pas confondre ces inspections ou visites régulières avec les « enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel » (voir ci-après).

L'observation des postes, sur le terrain, et les informations fournies par les salariés sur les problèmes rencontrés, sont des éléments essentiels pour que le comité puisse procéder, d'une part, à l'analyse des conditions de travail et, d'autre part, à la formulation de propositions pour l'amélioration de celles-ci, qui seront inscrites dans les priorités, lors de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques.

Ces inspections sont également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que

les machines, appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications obligatoires. À défaut, si des infractions sont constatées, elles devront être signalées au responsable hiérarchique, ou transcrites sur le registre des dangers graves et imminents, en fonction de leur gravité.

À l'issue de l'inspection, le CHSCT dresse un compte rendu, de préférence par écrit et assez précis, qui sera joint au procès-verbal de la réunion suivante du comité. Au cours de cette réunion, il serait opportun de prévoir l'examen des différents problèmes rencontrés au cours de l'inspection, afin que le comité puisse recevoir les explications du chef d'établissement. Le comité sera ainsi en mesure de proposer au plus vite des solutions préventives. Si l'employeur les refuse, il doit motiver sa décision.

E – Enquêtes

Le CHSCT engage une enquête dans plusieurs circonstances prévues par le Code du travail :

- en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel⁽²⁴⁾ ;
- en cas de danger grave et imminent constaté par un représentant du personnel, ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait⁽²⁵⁾.

Les accidents qui n'entraînent pas de blessure ni de dommage peuvent donner lieu à une enquête pour que les dangers en cause puissent être éliminés. C'est le comité qui décide, à la majorité de ses membres, de l'opportunité d'effectuer une enquête à la suite d'accidents ou de maladies, graves ou non. L'enquête n'a pas pour but de déterminer qui est responsable. Le CHSCT n'est pas là pour trouver un « coupable », mais pour améliorer la prévention des risques professionnels à partir des informations qu'il aura recueillies au cours de l'enquête. Il faut donc d'avantage chercher à comprendre ce qui s'est passé réellement. Déterminer la cause de l'accident permettra d'éviter un nouvel accident.

(24) Art. L. 4612-5 du Code du travail.

(25) Art. L. 4131-2 du Code du travail.

Le CHSCT doit recueillir l'ensemble des faits, s'interroger sur la diversité des causes et leurs interférences éventuelles. Par exemple: la blessure est-elle due à une maladresse? Quelle formation l'agent a-t-il reçue? Cette tâche était-elle habituelle ou exceptionnelle? L'outillage était-il adapté?

L'enquête est normalement effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement (ou un représentant désigné par lui) et un représentant du personnel au CHSCT⁽²⁶⁾.

Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur le crédit d'heures⁽²⁷⁾. Le salarié membre du CHSCT ayant participé à une enquête à la suite d'un accident grave doit être rémunéré avant toute contestation sur la durée de l'enquête⁽²⁸⁾.

Dans le cadre de ces enquêtes, le CHSCT doit fournir un rapport d'enquête à l'inspecteur du travail, dans un délai de 15 jours.

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

F – Droit d'alerte

Avant 1982, le CHSCT ne pouvait intervenir qu'en alertant l'employeur, mais il n'était pas impliqué pour rechercher des solutions. Puis le législateur a longuement débattu du droit d'arrêter le travail, certains voulant l'inscrire dans la loi, d'autres craignant un transfert de responsabilités, voir une utilisation abusive de ce droit.

Deux solutions ont alors été adoptées: d'une part, élargir le champ d'intervention du CHSCT et, d'autre part, ouvrir un droit d'alerte pour les membres du CHSCT et un droit de retrait d'une situation de travail dan-

(26) Art. R. 4612-2 du Code du travail.

(27) Art. L. 4614-6 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 25 novembre 1997, société Citroën, n° 95-42139 P.

gereuse pour chaque salarié ou groupe de salariés, sans être lié à l'existence du CHSCT (voir encadré p. 329).

a) Modalités du droit d'alerte

Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur (ou d'un groupe de travailleurs), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre spécifique⁽²⁹⁾. Le registre doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

L'avis, daté et signé, doit comporter l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés⁽³⁰⁾.

Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte correspond à des circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 4614-3 du Code du travail, si le représentant du personnel a déjà utilisé son crédit d'heures légal⁽³¹⁾.

L'employeur ou son représentant est alors tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause, ou lui rembourser ses frais de déplacement si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel⁽³²⁾.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures. En outre, l'employeur est

(29) Art. L. 4131-2 et L. 4132-2 du Code du travail.

(30) Art. D. 4132-1 du Code du travail.

(31) Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-41783, société Esswein.

(32) Cass. soc. 10 octobre 1989, entreprise Jean Lefebvre n° 86-44112 P.

tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CHSCT.

b) Qu'est ce qu'un danger grave et imminent?

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est «un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée». La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes; au-delà d'un simple inconfort. Le côté apparent n'a pas d'importance: par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités. La Cour de cassation a ainsi admis le retrait d'une salariée non mandatée dont le poste ne comportait pas de siège aménagé, ni de repose-pieds, sans examiner si le poste constituait réellement un danger, considérant que la déformation physique représentait un risque suffisamment grave. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le «simple danger» inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un salarié ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. En effet, le salarié est supposé avoir accepté, lors de la signature de son contrat de travail, la dangerosité qui fait partie des conditions normales et habituelles de son activité. Par exemple, un convoyeur de fonds ne peut pas légitimement se retirer s'il n'existe pas de menace particulière d'agression et que l'employeur n'a violé aucune mesure légale de sécurité.

G – CHSCT et entreprises à risque

a) Entreprises extérieures

Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins

d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs des entreprises extérieures sont tenus de favoriser la coordination des mesures de prévention à mettre en œuvre sur un même lieu de travail ⁽³³⁾.

Le chef de l'entreprise extérieure doit, avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, faire connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures prises pour les prévenir ⁽³⁴⁾. Le temps consacré à cette information est assimilé à du temps de travail effectif.

S'il l'estime nécessaire, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice peut désigner un ou plusieurs de ses membres représentant le personnel pour participer à l'inspection préalable au commencement des travaux ⁽³⁵⁾.

Les CHSCT des entreprises extérieures concernées peuvent aussi participer à cette inspection commune, s'ils le souhaitent. Des dispositions particulières sont prévues pour, éventuellement, faciliter la désignation et la coordination des représentants du personnel, ainsi que l'information des salariés au sein de l'entreprise utilisatrice ⁽³⁶⁾. Enfin, le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières. Le CHSCT doit être informé des suites réservées à ses observations.

b) Établissements à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire

Les mesures de prévention sont renforcées dans les entreprises comportant

(33) Art. R. 4511-1 et suivants du Code du travail.

(34) Art. R. 4512-15 du Code du travail.

(35) Art. R. 4514-3 du Code du travail.

(36) Art. R. 4514-1 et suivants du Code du travail.

une ou des installations particulières à haut risque industriel ⁽³⁷⁾ :

- entreprises classées «Seveso seuil haut» qui sont les installations classées à hauts risques car elles manipulent ou stockent en quantité des produits toxiques, des substances ou préparations dangereuses de type produits chimiques, pesticides... et qui présentent donc des risques particuliers pour l'environnement et sont susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique;
- entreprises de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques (établissements visés par l'article 3-1 du Code minier);
- entreprises comportant une installation nucléaire de base.

1. Association de la sous-traitance à la sécurité

En cas d'intervention extérieure pouvant présenter des risques particuliers, les responsables de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures d'évaluation et de prévention des risques. Le chef de l'entreprise utilisatrice a la responsabilité de veiller à l'application, par le responsable de l'entreprise extérieure, des mesures définies.

2. Formation des intervenants extérieurs

Le chef d'établissement de l'entreprise donneuse d'ordres doit mettre en place une formation «pratique et appropriée» au bénéfice des intervenants extérieurs dont l'intervention présente des risques particuliers en raison de la nature ou de la proximité de l'installation à haut risque industriel. Cette formation s'adresse aux chefs d'entreprise, aux salariés et aux travailleurs indépendants.

3. Renforcement des prérogatives du CHSCT

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, le CHSCT est notamment consulté sur :

- la demande d'autorisation d'exploita-

(37) Art. L. 4521-1 du Code du travail et suivants.

tion présentée par l'employeur ⁽³⁸⁾ :

- la sous-traitance d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers;
 - tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves (il peut alors procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action de prévention);
 - la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation.
- Le CHSCT dispose des moyens accrus dans ces établissements à haut risque industriel :
- possibilité de recours à un expert en risques technologiques soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée;
 - mise en œuvre d'une formation spécifique aux risques pour l'ensemble des élus;
 - majoration de 30% du crédit d'heures;
 - augmentation de l'effectif de la délégation.

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition du CHSCT peut être élargie à une représentation des chefs d'établissements

(38) Dans les établissements comportant au moins une installation soumise à autorisation préfectorale, le CHSCT doit, après avoir pris connaissance, le cas échéant, des résultats de l'enquête publique, émettre un avis motivé lors de sa consultation par l'employeur sur le dossier de demande d'autorisation. Cet avis est adressé au préfet par le président du comité dans un délai de 45 jours suivant la clôture du registre de l'enquête publique. Dans ces établissements, le comité donne également son avis sur le plan d'opération interne, ainsi que sur la teneur des informations transmises au préfet en cas de prescriptions additionnelles ou complémentaires. Ces avis sont adressés au préfet par le président du comité dans les 30 jours suivant la consultation; en l'absence d'avis, il est passé outre dès lors que le comité a été régulièrement informé et convoqué pour cette consultation;

➔ Entretien annuel d'évaluation

La Cour de cassation a élargi le champ d'intervention des membres du CHSCT s'agissant des entretiens annuels d'évaluation. Elle a accueilli la demande des élus d'un comité d'entreprise (CE) qui refusaient de rendre un avis sur la mise en place d'un système d'évaluation annuel des salariés.

Les élus du CE considéraient que ce projet devait être soumis en premier lieu à la consultation du CHSCT, et, en second lieu, faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés).

Les juges du fond et la haute juridiction ont donné raison aux élus du CE. Ils ont d'abord constaté que les évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs et qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération.

En outre, les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer des pressions psychologiques entraînant des répercussions sur les conditions de travail. Il a par conséquent été jugé que projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT, chargé, par application de l'alinéa 1er de l'article L. 236-2 du Code du travail (devenu L. 4612-1), de contribuer à la protection de la santé des salariés, son avis étant ensuite transmis au comité d'entreprise pour consultation⁽¹⁾.

Dans une autre affaire, il a également été jugé que le projet de mise en place d'un dispositif d'écoutes et d'enregistrements de chargés de clientèle, notamment destiné à l'évaluation professionnelle des salariés, devait donner lieu à consultation du CHSCT, lequel est en droit de recourir à un expert en raison des modifications apportées aux conditions de travail des intéressés⁽²⁾.

(1) Cass. soc. 28 novembre 2007, association groupe Mornay Europe, n° 06-21964 P.

(2) Appel Paris 5 décembre 2007, 14^e ch. A, Sté SFR Service client / CHSCT du site de Gentilly de la Sté SFR Service client, n° 07/11402.

extérieurs et de leurs salariés. Il s'agit de garantir une représentation des entreprises extérieures lors des réunions qui portent sur la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement ou sur les mesures de prévention des risques professionnels liés à l'intervention extérieure. Le recours à la sous-traitance, surtout en cascade, crée une organisation du travail souvent génératrice d'interférences entre les activités, les matériels ou les installations des différents établissements concernés. Ce phénomène constitue donc un facteur aggravant des risques professionnels et accroît leur probabilité de réalisation. D'où la nécessité d'organiser, autour des établissements les plus dangereux, une réflexion ouverte sur la sécurité des travailleurs, en associant les intervenants extérieurs.

Ces dispositions relatives au CHSCT élargi ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sein desquels l'association des chefs d'entreprises extérieures et de représentants de leurs salariés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement est assurée selon des modalités mises en œuvre avant la publication de la loi du 13 juin 2006.

4. Les plans de prévention des risques technologiques (PPRT)

La loi 2003-699 du 30 juillet 2003 prévoit l'élaboration de PPRT qui délimitent un périmètre d'exposition aux risques autour des installations classées à haut risque, à l'intérieur duquel différentes zones peuvent être réglementées en fonction des risques. Des aménagements ou des projets de construction peuvent y être interdits ou subordonnés au respect de prescriptions. Dans ces zones, les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale compétents peuvent instaurer le droit de préemption urbain.

Les PPRT peuvent également prescrire des mesures de protection des populations face aux risques encourus. Celles-ci doivent être prises par les propriétaires et exploitants.

Ils peuvent enfin définir des secteurs à l'intérieur desquels l'expropriation peut être déclarée d'utilité publique

pour cause de danger très grave menaçant la vie humaine, et ceux à l'intérieur desquels les communes peuvent instaurer un droit de délaissement pour cause de danger grave menaçant la vie humaine.

5. Mise en place des comités interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST)

Un CISST doit être mis en place par le préfet lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques (PPRT) a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du Code de l'environnement. Les PPRT ont pour objet de limiter les effets d'accidents susceptibles de survenir dans les installations «Seveso seuil haut». Dans leur périmètre, des mesures sont prescrites et des recommandations sont définies.

Le CISST doit représenter tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, situées dans le périmètre de ce plan. Il a notamment pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements; la présidence en est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

H – Salariés mis à disposition et stagiaires

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Par salariés de l'établissement il faut comprendre également les travailleurs à domicile. Et de façon quasi permanente, des salariés sont mis à la disposition d'établissements par des entreprises prestataires de services, et notamment pour des travaux de nettoyage.

Selon la loi, les missions du CHSCT s'exercent à l'égard de l'ensemble des salariés travaillant dans l'établissement y compris les intérimaires, les vacataires, les apprentis, ou les personnels détachés. En outre, le CHSCT est compétent

au sujet de tous les stagiaires présents dans l'établissement, même s'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail. En effet, ceux-ci bénéficient des dispositions légales concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ⁽³⁹⁾.

I – Les femmes et les jeunes

Le CHSCT doit aussi veiller à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes

(39) Art. L. 6343-1 du Code du travail.

enceintes. Le comité doit donc veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires, notamment les dispositions du Code du travail interdisant certains travaux, ou obligeant à certains aménagements, pour les femmes. De même en ce qui concerne les dispositions adoptées pour renforcer la protection des femmes enceintes ou pour favoriser l'allaitement des mères. Le CHSCT est à même de proposer à l'employeur des dispositions particulières pour les femmes enceintes: temps de pause, sorties anticipées, changement temporaire d'affectation (sans baisse de rémunération). En cas de refus de l'employeur, les membres du CHSCT peuvent s'adresser au médecin du travail. En effet, celui-ci est habilité en vertu

du droit social pour proposer des mesures individuelles que le chef d'entreprise doit prendre en considération. Et si l'employeur persiste dans son refus, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail ⁽⁴⁰⁾.

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

De même, certaines dispositions du Code du travail interdisent certains travaux, ou obligent à certains aménagements, pour les jeunes, et notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

(40) Art. L. 4624-1 du Code du travail.

2 Recours à un expert

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, sans condition d'effectif, en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT peut également avoir recours:

- à l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise;
- à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel.

De plus, lorsque le comité d'entreprise a recours à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT peut faire appel à cet expert s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail.

Toutefois, la saisine du CHSCT pour consultation ne fait pas obstacle à la contestation par l'employeur de la décision du CHSCT de recourir à une mesure d'expertise dont il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement la nécessité ⁽⁴¹⁾. Et, par exemple, un événement isolé ayant conduit à ce que les services de police procèdent à

(41) Cass. soc. 25 juin 2003, société Ciments Calcia, n° 01-13826 P.

une fouille d'une caissière dans les locaux de l'établissement, ne caractérise pas, à lui seul, un risque grave ⁽⁴²⁾.

A – Élargissement des recours à l'expertise

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé ⁽⁴³⁾:

- 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement;
- 2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. En ce cas, l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise, sans pouvoir excéder 45 jours.

Sont concernées, entre autres, les transformations importantes apportées aux postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit, d'une réorganisation du travail, de nouvelles cadences ou normes de productivité.

Le recours du CHSCT à un expert se justifie en cas de projet de réorgani-

(42) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 10-24878, société Conflans-distribution.

(43) Art. L. 4614-12 du Code du travail.

sation important, de nature à modifier les conditions de travail du personnel, et ce même, alors que d'autres entreprises sont concernées par ces modifications ⁽⁴⁴⁾.

De même, un risque grave justifiant le recours à un expert a été 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 ⁽⁴⁵⁾. Le nombre de salariés concernés par le projet ne détermine pas à lui seul l'importance du projet ⁽⁴⁶⁾.

Constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail et nécessitant la consultation du CHSCT, un projet de regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites intéressant 80 salariés, dont la mise en œuvre doit entraîner le transfert hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement des

(44) Cass. soc. 29 septembre 2009, société Forclum Île de France, n° 08-17023 P.

(45) Cass. soc. 2 mars 2011, société France Télécom, n° 09-11545.

(46) Cass. soc. 10 février 2010, société Nextiraone France, n° 08-15086 P.

attributions de ces salariés⁽⁴⁷⁾, ou un projet ne se limitant pas à une simple mesure d'organisation administrative, s'accompagnant non seulement du déplacement géographique des salariés, mais aussi d'une évolution de leurs tâches⁽⁴⁸⁾.

De même, il a été jugé que «la nouvelle ligne TGV Méditerranée était un projet important justifiant la désignation d'un expert par le CHSCT»⁽⁴⁹⁾. Et le CHSCT peut missionner un expert après avoir constaté un risque de collision entre deux trains, et alors même que l'employeur avait de son côté mandaté ses propres experts⁽⁵⁰⁾.

Enfin, la fusion de deux services, même provisoirement et dans l'attente d'un déménagement de l'entreprise, peut constituer un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail⁽⁵¹⁾.

Plusieurs juridictions de fond ont admis que ce droit à l'expertise (du CHSCT) recouvre le champ des risques psychosociaux⁽⁵²⁾.

B – Désignation de l'expert

C'est le CHSCT qui prend la décision de recourir à un expert, et qui choisit librement celui-ci (parmi les experts agréés par les ministères – voir liste en annexe p. 337), ceci afin d'être mieux «éclairé» dans l'exercice de ses prérogatives. À cet effet, il convient de faire adopter une délibération à la majorité des membres présents. Et, logiquement, le chef d'établissement (ou son représentant) ne peut pas participer au vote, puisque c'est lui qui consulte le CHSCT.

(47) Cass. soc. 30 juin 2010, société France Télécom, n° 09-13640 P.

(48) Cass. soc. 30 mars 2011, SNCF, n° 09-68161.

(49) Cass. soc. 2 février 2005, SNCF, n° 03-12949.

(50) Cass. soc. 11 février 2004, SNCF, n° 02-10862.

(51) Cass. soc. 26 janvier 2012, Centre hospitalier de Rochefort, n° 10-20353.

(52) Voir P. Adam «Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT», Dr. ow. 2009.261.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la procédure d'agrément et le contrôle de l'activité des experts intervenant auprès des CHSCT sont davantage encadrés. Un décret et un arrêté du 23 décembre 2012 précisent ces nouvelles modalités⁽⁵³⁾.

Comme indiqué plus haut, le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Ainsi, un CHSCT ne peut pas désigner un expert à propos des conséquences sur les conditions de travail des salariés d'un projet de réorganisation dès lors qu'il n'a pas encore été officiellement saisi du projet envisagé par l'entreprise⁽⁵⁴⁾.

En revanche, si la délibération visant à désigner l'expert a un lien implicite mais nécessaire avec la question inscrite à l'ordre du jour, comme par exemple la présentation par l'employeur d'un projet d'aménagement important, elle est valable même si elle n'est pas prévue à l'ordre du jour⁽⁵⁵⁾. Et à partir du moment où l'expert choisi par le CHSCT dispose de l'agrément ministériel, l'employeur ne peut pas demander l'annulation de la désignation en mettant en doute la compétence de l'expert⁽⁵⁶⁾.

C – Moyens d'intervention de l'expert

Le chef d'établissement, ne peut pas créer d'obstacle à l'accès des documents par l'expert, ou autres investigations nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions. En ce sens, l'employeur doit communiquer à l'expert tous les renseignements utiles. En cas d'entrave à l'exercice de ses missions, cette situation est susceptible d'être sanctionnée

(53) Décret n° 2011-1953 du 23 décembre 2011 relatif à l'agrément des experts auprès du CHSCT et arrêté du 23 décembre 2011 fixant les obligations des experts agréés auxquels le CHSCT peut faire appel et les modalités d'instruction des demandes d'agrément.

(54) Cass. soc. 22 janvier 2008 association Lehugeur Lelièvre, n° 06-18979 P.

(55) Cass. soc. 13 novembre 2007, Manufacture française des pneumatiques Michelin, n° 06-13205.

(56) Cass. soc. 8 juillet 2009, SNCF, n° 08-16676 P.

pour délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT. L'expert est tenu aux obligations de secret professionnel et de discrétion.

L'expertise recouvre deux domaines :

— la santé et la sécurité au travail : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement «physiques» en terme de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;

— l'organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse sociotechnique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination. Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations et procédés de production.

La durée de l'expertise ne doit pas dépasser 45 jours.

Le CHSCT peut recourir à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel :

— soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée ;

— soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation visée.

Dans le premier cas, l'expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, doit remettre son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique et le présenter en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier. Dans le second cas, l'expert doit présenter son rapport au comité dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine.

D – Prise en charge des frais d'expertise

L'article L. 4614-13 du Code du travail prévoit que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans un certain nombre de situations. Il précise, non seulement que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur, mais

que si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Il résulte de l'article L. 4614-13 du Code du travail que l'employeur doit supporter le coût de l'expertise et les frais de la procédure de contestation éventuelle de cette expertise, dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi ⁽⁵⁷⁾.

Le recours à l'expert n'est pas subordonné au constat préalable que le CHSCT ne peut trouver dans ou hors

(57) Cass. soc. 8 décembre 2004, CAF de Nice, n° 03-15535 P et Cass. soc. 8 octobre 2003, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Lorraine, n° 01-16309.

de l'établissement concerné auprès des services spécialisés de l'entreprise la solution du problème posé ⁽⁵⁸⁾.

E – Effets du recours à l'expertise sur un projet modifiant les conditions de travail

Comme indiqué plus haut, l'employeur ne peut finaliser un projet modifiant les conditions de travail sans la consultation préalable du CHSCT. À ce titre, tant que les membres du CHSCT ne sont pas informés et consultés de façon régulière, ils peuvent décider d'une expertise, pour rendre un avis éclairé et

(58) Cass. soc. 23 janvier 2002, SNCF, n° 99-21498.

circonstancié. En revanche, ce recours à l'expertise ne suspend pas la poursuite du projet. Les salariés sont donc tenus de l'exécuter. Les juges précisent ainsi, que la suspension du projet n'est effective qu'après le dépôt du rapport d'expertise ⁽⁵⁹⁾.

Mais les élus du CHSCT peuvent, en parallèle, saisir le juge des référés, en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation d'information et de consultation du CHSCT sur la mise en place d'un projet. À cet égard, le projet ou la décision de l'employeur peut faire l'objet d'une suspension au motif que l'irrégularité ou le non-respect de la procédure crée un trouble manifestement illicite.

(59) Cass. soc. 13 février 2008, société Berner, n° 06-44000.

3 Relations du CHSCT avec d'autres institutions

Les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne sont heureusement pas l'affaire exclusive du chef d'établissement et du CHSCT. Les autres représentants du personnel (DP et CE), l'inspecteur du travail, la médecine du travail et les agents de prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-CRAM) jouent également un rôle fondamental en la matière. Le CHSCT peut compter sur leur appui pour exercer ses missions.

Par exemple, la réglementation du travail prévoit l'existence de plusieurs supports qui contiennent des données relatives à l'évaluation des risques et qui peuvent, de ce fait, contribuer à l'élaboration du document unique.

Les documents établis par le médecin du travail (la fiche d'entreprise), par le CHSCT (l'analyse des risques), par les fabricants de produits (les fiches de données de sécurité), par exemple, ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur.

A – Élus délégués du personnel et comité d'entreprise

Dans de nombreux domaines, les compétences du comité d'entreprise (CE) et du CHSCT sont complémentaires. C'est notamment le cas en matière d'organisation du travail, de technologies, de conditions d'emploi, de durée du travail, d'aménagement du temps de travail, de qualifications et de modes de rémunération.

Lorsque ces deux instances doivent être consultées sur une même décision, il est logique de faire intervenir en premier le CHSCT, qui dispose d'une compétence spécifique par rapport au CE, dont la compétence est beaucoup plus large en matière de conditions de travail.

Le comité d'entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT, dans les matières relevant de la compétence de ce comité, dont les avis lui sont transmis ⁽⁶⁰⁾. Le CE peut aussi confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

(60) Art. L. 2323-27 du Code du travail.

En outre, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (DP) ⁽⁶¹⁾. Cette faculté, qui permet aux élus DP de faire appel, eux aussi, aux compétences et aux pouvoirs d'investigation du CHSCT, est une opportunité que doivent saisir ces représentants pour se faire aider dans la résolution de problèmes que posent les salariés. Cela doit aussi servir, sur un plan plus revendicatif, à faire progresser les conditions de travail dans l'entreprise, au travers des demandes précises traitées lors des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Le CE est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT ⁽⁶²⁾. Dis autrement, lorsque le CE doit disposer de l'avis du CHSCT et si la consulta-

(61) Art. L. 4612-1 et suivants du Code du travail.

(62) Cass. soc. 4 juillet 2012, sociétés ERDF et GRDF, n° 11-19678 P.

tion n'a pas été régulièrement menée, le CE peut s'en prévaloir pour reporter son propre avis.

B – Inspection du travail

Doté d'un droit d'accès permanent aux lieux de travail, l'inspecteur du travail, assisté par des contrôleurs du travail, est chargé de veiller à l'application du Code du travail et des lois et règlements non codifiés qui le complètent. À ce titre, il doit notamment veiller au respect de la législation du travail relative à l'hygiène et la sécurité.

L'article L. 4731-1 du Code du travail confère à l'inspection du travail un pouvoir renforcé en cas de situations dangereuses. Pour ce faire, l'inspecteur du travail relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier. Sa décision, qui est d'application immédiate, fait l'objet d'un écrit. Il dispose de larges prérogatives.

Par exemple, l'inspection du travail peut :

- mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés, à des analyses des produits, substances et préparation susceptibles d'être dangereux pour les salariés;
- demander au chef d'établissement de faire vérifier par des organismes agréés l'état de conformité des équipements;
- prescrire des mesures et contrôles en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail;
- se faire présenter tous les documents et registres que l'employeur a l'obligation d'établir.

L'inobservation de ces prescriptions, par l'employeur, est sanctionnée pénalement d'un an d'emprisonnement et/ou 3750 euros d'amende ⁽⁶³⁾.

D'autre part, rappelons que lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail dans l'entreprise, les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations.

(63) Art. L. 4742-1 du Code du travail.

C – Agents de prévention

Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-CRAM) ont pour rôle de développer et coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de concourir à l'application des règles de tarification. Elles assurent des actions de formation et d'information et éditent un certain nombre de publications destinées notamment à améliorer la prévention des risques professionnels. Les Carsat disposent, pour diminuer les risques professionnels dans leur région, d'un service de prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Les agents de contrôle de la Carsat ont, comme les inspecteurs du travail, un droit d'accès permanent aux lieux du travail. Par voie d'injonction, ils peuvent demander toute mesure justifiée de prévention, même non prévue par les textes. Les agents du service prévention peuvent faire effectuer toutes les mesures, analyses, prélèvements d'atmosphères qu'ils jugent utiles et peuvent, au cours de leurs visites, se faire présenter les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail. Au cours de ces visites, ils doivent rechercher et prescrire, dans chaque cas particulier, les mesures propres à réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ainsi, par les contacts fréquents qu'ils ont avec les entreprises, les contrôleurs de sécurité sont à même de déceler les risques professionnels particuliers de chaque entreprise mais également de préconiser des mesures de prévention adaptées aux différents postes dangereux et d'apporter une aide aux CHSCT.

D – Médecin du travail

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ⁽⁶⁴⁾.

(64) Art. L. 4622-1 et suivants du Code du travail.

Les services de médecine du travail, créés par la loi du 11 octobre 1946 ont été renommés en services de santé au travail par la loi de 2002 dite de modernisation sociale ⁽⁶⁵⁾. Le législateur n'a pas entendu par là modifier simplement l'appellation des services de médecine du travail dont le rôle consiste traditionnellement à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. Cette nouvelle dénomination illustre une véritable évolution de l'organisation de ces services dans une approche globale de la prévention des risques professionnels. Elle signifie que le rôle des services de santé au travail tend à s'inscrire dans un domaine plus large, la santé au travail étant perçue comme une préservation de la santé physique des salariés mais également de leur santé mentale ce qui peut inclure notamment la prévention des situations de stress ou de harcèlement moral. La nouvelle appellation de services de santé au travail traduit également le désir de favoriser la pluridisciplinarité dans ces services.

Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux séances du CHSCT. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT.

Il est le conseiller du chef d'entreprise, des représentants du personnel, dont le CHSCT, et des services sociaux. Ce rôle de conseil concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
- la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise (propreté, chauffage, nourriture...);
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

(65) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, JO du 18.

LISTE AU 1^{ER} JUILLET 2012 DES EXPERTS AGRÉÉS AUPRÈS DES CHSCT

Nom et adresse des cabinets d'experts	Domaine(e) de compétence	Durée de l'agrément accordé	Date de fin d'agrément
3E Conseil 78, rue de Paris 03200 VICHY	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
7 Ergonomie Résidence de la Haute Malgrange 8, Allées de la Malgrange 54140 JARMILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ABILIS ERGONOMIE 10, rue Oberkampf 75011 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ADDDHOC Conseil 2 bis, rue d'Algésiras 94400 Vitry-sur-Seine	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	30 juin 2014
AEPACT 108, rue de la Folie Méricourt 75011 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
ALTERNATIVES Ergonomie 15, avenue Georges -Clemenceau 91300 MASSY	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
ALIAVOX 24, Villa des Cailloux 95600 EAUBONNE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ANALUSIS 130, avenue du Club Hippique 13090 AIX EN PROVENCE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ANTEIS 27, rue Michel HOUNAU 84000 PAU	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
APTEIS 56, rue du Faubourg Poissonnière 75010 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
ARETE 3-5, rue de Metz 75010 PARIS	Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
ARTIS FACTA 51, rue Amiral-Mouchez 75013 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
GAETAN BOURMAUD 2, place de l'Eglise 95810 GRISY LES PLATRES	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
CAMIRA 3, rue de la Vanoise 69960 CORBAS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
CAPITAL SANTE 150 avenue Georges Pompidou 13100 AIX EN PROVENCE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	1 an	31 décembre 2012
Caroline David Consultants 26, rue Notre Dame 21240 TALENT	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
CATEIS 46, boulevard Longchamp 13001 MARSEILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
CEDAET 13, avenue Léon-Gourdeault 94600 CHOISY LE ROI	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
CEFA 47-49, avenue Simon Bilovar 75950 PARIS cedex 19	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
CEFORE 7, avenue Paul Cocat BP 2654 38036 GRENOBLE cedex 2	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
CFH 4 impasse Montcabrier – 31500 TOULOUSE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
CIDECOS 9, rue du Puits Gaillot BP 1116 69202 LYON cedex 01	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
CIDUS Les Baumes – La Bardeline 13390 AURIOL	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
JL CIPIERE 72 quai Gillet 69004 LYON	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
H. DEGAUQUE 3,15 rue Jean Mermoz 59130 LAMBERSART	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013

DOSSIER

DEGEST SAS 13, rue des Envierges 75020 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
DS et O 51 rue d'Alleray 75015 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
EMERGENCES 261, rue de Paris 93556 MONTREUIL cedex	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
EMPREINTES ERGONOMIQUES 7, rue JB Clément 30540 MILHAUD	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
EQUATION Parc de l'aéroport — Le Lancaster, 455 rue Alfred SAUVY 34470 PEROLS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
ERETRA 17, rue de la Capsulerie 93170 BAGNOLET	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ERGO CONSEIL ET AMENAGEMENT 1 bis, boulevard de la Chantoume 38700 LA TRONCHE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
ERGOLIA 23, rue Oudry 75013 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ERGONOVA 15, chemin de la Crabe 31300 TOULOUSE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
ERGONOMIE CONSEIL 27, rue Paul Fort 91310 MONTLERY	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	1 an	31 décembre 2012
ERGOS Ergonomie Le Paradis 177, de la Brosse 73000 CHAMBERY	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	1 an	31 décembre 2012
ERGOTEC 213, avenue de Muret 31300 TOULOUSE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2013
ESSOR Consultants 14, rue George-de-Loup 69009 LYON	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
ETIS 12 rue de la Neuve 73110 La ROCHETTE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
FHC CONSEIL 11, avenue de Keflavik 59510 HEM	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
Jean-Marie FRANCESCON 44, rue Principale 68210 HECKEN	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
Pierre FRANCHI 49, rue de l'Université 69007 Lyon	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	30 juin 2014
GERN 27, rue Watteau 59430 SAINT POL SUR MER	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
GILLARDO CONSEIL ENTREPRISE 552, route de la Transhumance 84530 VILLELAURE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
Cabinet Laurence GUGENHEIM Conseil 22, chemin des Plantiers 31270 FROUZINS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
GRETACT 16, avenue Victor Hugo 92220 BAGNEUX	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
Département d'Ergonomie ENSC/IPB Université Victor Segalen Bordeaux 2 Case 55— 146, rue Léo Saignat 33076 BORDEAUX cedex	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
IDRH 126, rue de PROVENCE 75008 PARIS	Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
IDEFORCE 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
IDENEA 2, rue Mayencin – 38400 ST-MARTIN d'HERES	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
IRCAF RESEAU 13, place du Coudoulier 30660 GALLARGUES-le-MONTUEUX	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013

ISAST 17, boulevard Poissonnière 75002 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
JLO CONSEIL 598 boulevard Albert CAMUS 69400 VILLEFRANCHE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
LANGA CONSULTANTS 32 rue WASSE 80090 AMIENS,	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
MC CONSEIL 5, rue Belle-Allée 85290 MORTAGNE-sur-SEVRE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
Cabinet MICHEL— MERIT Consultants Centre d'affaires du Bocage 7, rue René Hersen 49240 AVRILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
MLC ERGO 24 bis rue de la Comédie 91560 CROSNE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
OMNIA 219, rue Eloi Morel 80000 AMIENS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
ORQUE 73, rue des Ecoles 31140 AUCAMVILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
ORSEU 3, rue Bayard 59000 LILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
PHYSIOFIRM Centre d'affaires GAMMA, 641, avenue de Saint Tronquet, 84130 LE PONTET	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
PROGEXA 70, rue d'Hautpoul, 75019 PARIS,	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
RESEAU POSSIBLES PACA 48, rue de Breteuil 13004 MARSEILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	1 an	31 décembre 2012
Christian REVES 246, Chemin des Fours à Chaux 83200 TOULON	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2012
SEBASTIEN HOULGATE 2 B, rue du Pont de Merlet 33640 AYGUEMORTE-les-GRAVES	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2012
SECAFI 20, rue Martin-Bernard 75647 PARIS CEDEX 13	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	1 décembre 2012
SESAME 106 A rue Sainte 13007 MARSEILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	1 décembre 2013
SEXTANT CONSEIL 24, rue de Mogador 75009 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	1 décembre 2012
SL CONSEIL 62c, Avenue Fernand Gassion 13600 LA CIOTAT	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	1 décembre 2012
STIMULUS 205, rue Saint-Honoré 75008 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	1 décembre 2012
SYNDEX 27, rue des Petites- Ecuries 75010 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	1 décembre 2014
SOCIAL CONSEIL 7 place Jacques CARAT 94230 CACHAN	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	1 décembre 2013
TECNOLOGIA 42, rue du Paradis 75010 PARIS	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	1 décembre 2013
TRANSFORMATIONS SOCIALES 5, avenue d'Albigny 74000 ANNECY	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	1 décembre 2013
TRAVAIL et FACTEUR HUMAIN 110, rue Lamennais 4700 AGEN	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	3 ans	31 décembre 2014
TRAVAIL et DEVELOPPEMENT HUMAIN 13/42 rue Colbrant 59000 LILLE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013
Benoît VANDOOOLAEGHE 9, chemin du Bron 38110 SAINTE BLANDINE	Santé et sécurité au travail Organisation du travail et de la production	2 ans	31 décembre 2013