

Le COMITE d'HYGIENE de SECURITE et des CONDITIONS de TRAVAIL

Dernière mise à jour : 26-04-2009

Qu'est ce que le CHSCT ?

La plus méconnue des Institutions représentatives du Personnel.

Voici donc, glannée sur le site de l'INRS, la Synthèse réglementaire relative au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), institution représentative du personnel dotée de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail.

Conditions de sa mise en place

constitution

fonctionnement

rôle et missions

moyens d'information et d'expertise.

Conditions de mise en place :

Les établissements concernés

L'obligation de constituer un CHSCT concerne tous les établissements et toutes les entreprises de droit privé (y compris le bâtiment et les travaux publics), les établissements industriels, commerciaux et agricoles publics ainsi que les établissements sanitaires et sociaux publics (Art. L. 4111-1 du Code du travail).

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. L'effectif doit être maintenu pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédentes. L'effectif se calcule au niveau de l'établissement.

Dans les établissements de 50 salariés et plus où il n'a pas été possible de créer un CHSCT (carence de candidatures), les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT et disposent des mêmes moyens que les membres des comités

Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, ce sont là encore les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, mais cette fois dans le cadre de leur moyens propres, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT quand cette mesure lui paraît nécessaire notamment en raison de la nature des travaux effectués dans l'établissement, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de se grouper sur le plan professionnel ou inter professionnel pour créer un CHSCT.

Dans les établissements occupant 500 salariés et plus, plusieurs comités peuvent être créés. *Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera constitué un CHSCT par établissement.

Attributions :

Missions

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but.

Le CHSCT analyse les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement et en particulier les femmes enceintes.

Inspections : Dans le cadre de l'accomplissement de sa mission générale, le CHSCT procède à des inspections régulières, réalise des études et effectue des enquêtes. L'employeur met à sa disposition les informations nécessaires à ses missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les enquêtes et inspections.

Leur fréquence est au moins égale à celle des réunions ordinaires.

Enquêtes : Celles-ci sont effectuées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Elles sont menées par une délégation comprenant, au moins, l'employeur, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au CHSCT.

Consultations

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment les décisions de transformation des postes de travail, le changement d'outillage, de produits ou de l'organisation du travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies.

Il est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur.

Indépendamment des consultations obligatoires, il peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont

l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel le saisissent.

Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit, travail posté). Le CHSCT devra également étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail dans l'établissement. Au besoin, s'il estime nécessaire, il peut s'adresser à des experts agréés.

Rapport et programme annuels.

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

un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés ;

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

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir pour satisfaire aux principes généraux de prévention des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail.

Ces documents doivent être conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services prévention des CRAM.

Composition :

Il comprend obligatoirement

l'employeur (ou son représentant) qui en est le président ;
une délégation du personnel dont les membres sont désignés par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

La réglementation ne prévoit pas la désignation de suppléants et aucune condition particulière à remplir n'est prévue pour pouvoir être désigné au CHSCT. Tout salarié de l'établissement peut devenir membre du comité (syndiqué ou non).

Le nombre de représentants du personnel est fixé aux articles R. 4613-1 et R. 4613-2 du Code du travail, comme l'indique le tableau ci-dessous

Effectif de l'établissement (1)	Délégation du personnel
de 50 à 199 salariés	3 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
de 200 à 499 salariés	4 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
de 500 à 1499 salariés	6 salariés (dont 2 cadres ou agents de maîtrise)
à partir de 1500 salariés	9 salariés (dont 2 cadres ou agents de maîtrise)

(1) ou de l'entreprise, dans le bâtiment et les travaux publics

La durée de leur mandat est de deux ans.

Le licenciement d'un représentant du personnel au CHSCT est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette protection s'applique également durant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution (Art. L. 2411-13).

le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail s'il existe ;

le CHSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée : infirmière, responsable technique, architecte...;

l'inspecteur du travail et le représentant du service prévention de la CRAM sont invités à toutes les réunions du CHSCT.

Fonctionnement :

Délibération et vote

L'employeur et les représentants du personnel sont les seuls à disposer d'une voix délibérative au sein du CHSCT, en ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Quant aux autres personnes qui assistent aux réunions elles n'ont qu'une voix consultative.

Heures de délégation

L'attribution des heures de délégation est variable selon l'effectif relevant de chaque comité et peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (accident grave) ou par accord interne. Le temps passé aux réunions, aux enquêtes après accident, ou pour faire face à des situations d'urgence et de gravité n'est cependant pas imputé sur le crédit d'heures. Les représentants du personnel peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur.

Réunions

Fréquence : Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. Il doit également se réunir 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.

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

Déroulement : Ordre du jour : Il est établi par le président et le secrétaire du CHSCT et est communiqué aux membres du comité, à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des CRAM quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Procès-verbal : Il est conservé dans l'établissement et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des CRAM. Il est généralement rédigé par le secrétaire du CHSCT, choisi parmi les représentants du personnel.

Moyens :

Moyens matériels : L'employeur doit allouer au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections [moyens de reproduction, de transmission et de diffusion des procès verbaux, documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement].

Le CHSCT ne dispose pas obligatoirement d'un local propre. Il doit disposer d'un local approprié pour les réunions

Moyens d'information et d'expertise

Information par l'employeur : L'employeur doit fournir aux membres du CHSCT toutes les informations qui sont nécessaires pour l'exercice de leurs missions. De leur côté, les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion et au secret professionnel

Registres

Chaque membre du CHSCT peut demander que lui soit communiqué le registre destiné à l'inscription des mises en demeure de l'inspection du travail.

Doivent être présentés au CHSCT les registres tenus en application des prescriptions réglementaires imposant des vérifications périodiques de certains appareils ou machines.

Recours à l'expertise

Le CHSCT peut faire appel à un expert s'il n'a pas pu trouver, auprès des services de l'établissement, de solution au problème considéré dans deux cas

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement ;

- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail entendu au sens de l'article L. 4612-8.

Les experts désignés par le CHSCT sont agréés à cet effet par arrêté pour une durée qui ne peut pas excéder 3 ans et qui est renouvelable.

L'expertise, dont les frais sont à la charge de l'employeur, doit être réalisée dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder 45 jours.

L'employeur ne peut opposer à son entrée dans l'établissement. L'expert doit recevoir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission et en contrepartie il est lui aussi tenu aux obligations de secret et de discrétion.

Formation

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier d'une formation théorique et pratique nécessaire à l'exercice de leur mission. Elle doit les aider à déceler et mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, une formation de 5 jours maximum doit leur être dispensée dès leur première affectation. Elle doit être renouvelée pour chaque membre ayant exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de formation est de 3 jours et le temps consacré est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pour en savoir plus en quelques clics...

Brochures, multimédias et affiches disponibles sur le CHSCT (obtention de la liste actualisée)

Liste des experts CHSCT agréés