

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Quelles sont les entreprises concernées ?

Comment procède-t-on à la mise en place d'un CHSCT ?

Les membres du CHSCT

Fonctionnement et moyens du CHSCT

Quelles sont les missions du CHSCT ?

Quelles sont les sanctions en cas de non respect des attributions du CHSCT ?

Focus : En l'absence de CHSCT, quelle est l'institution destinataire des informations relatives à l'hygiène et la sécurité au sein de l'entreprise ?

Le CHSCT est une institution représentative du personnel. Il a pour objet d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les établissements publics industriels et commerciaux et privés d'au moins 50 salariés, ont l'obligation de mettre en place un CHSCT. Toutefois, certaines activités sont soumises à un régime spécifique. L'effectif de l'entreprise s'apprécie au niveau de l'établissement. Les règles de calcul de l'effectif sont celles du CE.

Comment procède-t-on à la mise en place d'un CHSCT ?

LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DU CHSCT

Les membres du CHSCT sont désignés par les membres élus du CE et DP, à la suite d'élections organisées à l'initiative de l'employeur. Pour être éligible au CHSCT, il suffit que l'intéressé soit salarié de l'entreprise à la date du scrutin.

Les litiges résultant de la désignation relève de la compétence du tribunal d'instance qui statue en premier et dernier ressort. Ces contestations

à l'instance qui statue en premier et dernier ressort. Ces contestations doivent être portées dans un délai de 15 jours.

LA COMPOSITION

Outre les membres élus par les représentants du personnel, le CHSCT est composé du chef d'entreprise ou de son représentant, et de personnalités siégeant à titre consultatif (médecin du travail, chef du service de sécurité et des conditions de travail).

Dès la première réunion du CHSCT, les membres du comité élisent le secrétaire.

■ Les membres du CHSCT

Les membres du CHSCT sont désignés pour une durée de 2 ans renouvelable. Ils bénéficient de la même protection que les représentants du comité d'entreprise, depuis un arrêt de la Cour de cassation en date du 30 avril 2003.

FORMATION

Pour leur première désignation, les représentants du CHSCT bénéficient d'une formation. Elle doit être renouvelée après 4 années de mandat, consécutives ou non.

CRÉDIT D'HEURES (voir fiche 15) Le crédit d'heures mensuel des membres du CHSCT est fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans l'hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements, le crédit d'heures est attribué selon l'effectif de chaque établissement. Le crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

OBLIGATIONS

Une obligation de discrétion incombe aux représentants au CHSCT, à l'égard des informations fournies par le chef d'entreprise, lorsqu'elles ont un caractère confidentiel. Ils sont également liés par le secret professionnel concernant les procédés de fabrication.

■ Fonctionnement et moyens du CHSCT

Le chef d'entreprise doit fournir les moyens nécessaires au fonctionnement du comité, tant concernant la préparation des réunions que l'organisation de celles-ci. Les membres du CHSCT doivent exercer pleinement leur fonction au sein de l'entreprise et réaliser les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

L'INFORMATION

L'employeur doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses missions. Il remet aux membres du CHSCT un rapport annuel, sous forme écrite, concernant la prévention, ainsi qu'un programme pour l'année à venir.

LES RÉUNIONS

L'employeur a l'obligation de réunir le CHSCT une fois par trimestre. Le CHSCT peut aussi se réunir sur sa propre initiative, lorsqu'une demande émane de deux de ses membres, et si le chef d'entreprise considère la demande bien-fondée.

Le CHSCT doit se réunir après tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le CHSCT se réunit dans l'entreprise pendant le temps de travail. Les heures de réunion sont du temps de travail effectif.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire. Il est adressé aux membres du comité au moins quinze jours avant la date de la réunion, sauf en cas d'urgence, et il est accompagné des documents nécessaires à la réunion. L'inspecteur du travail est également destinataire de l'ordre du jour.

LES DÉCISIONS

Le CHSCT prend ses décisions par un vote à la majorité des membres présents. A la suite du vote, le secrétaire rédige le procès-verbal avec le chef d'entreprise. Les PV sont conservés dans l'entreprise et sont à la disposition de l'inspecteur du travail.

LE RECOURS À UN EXPERT

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé aux frais de l'employeur lorsque celui-ci envisage la réalisation d'un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

■ Quelles sont les missions du CHSCT ?

Les attributions du CHSCT concernent tant les conditions d'hygiène et de sécurité que les conditions de travail. Il veille à la santé des salariés.

UN RÔLE CONSULTATIF

Le CHSCT peut être consulté sur toute question relevant de sa compétence par le chef d'entreprise, le CE et les DP.

Il doit être également consulté pour les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, en particulier lorsque le chef d'entreprise envisage un aménagement important affectant ces conditions. Le CHSCT est consulté en cas d'embauche d'une personne handicapée, de la mise ou remise au travail des accidentés du travail et sur les mesures relatives à l'application de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Il est consulté sur un certain nombre de documents rattachés à sa mission par exemple le règlement intérieur.

Les avis consultatifs du CHSCT doivent être transmis au CE.

LES AUTRES ATTRIBUTIONS

Le CHSCT a des missions de contrôle et d'études concernant l'analyse des risques professionnels. Il peut procéder à des inspections (par exemple en cas de danger grave et imminent), des enquêtes (en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnels) et à des actions en prévention.

Quelles sont les sanctions en cas de non respect des attributions du CHSCT ?

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT constitue un délit d'entrave.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Effectif de l'entreprise	Nombre de représentants des Maîtrise et Cadres	Nombre de représentants Autres classifications	Crédit d'heures
Moins de 50	-	-	-
50 à 99	1	2	2
100 à 199	1	2	5
200 à 299	1	3	5
300 à 499	1	3	10
500 à 1499	2	4	15
1500 et plus	3	6	20

Focus : En l'absence de CHSCT, quelle est l'institution destinataire des informations relatives à l'hygiène et la sécurité au sein de l'entreprise ?

Selon une circulaire du 27 juillet 1990, les DP sont destinataires des informations que l'employeur doit obligatoirement transmettre au CHSCT. En cas de carence de l'institution dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit présenter aux DP les informations et les documents obligatoires dans les mêmes conditions que s'il le présentait au CHSCT. En cas d'absence, de droit, du CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit simplement informer les DP de la

moins de 50 salariés, l'employeur doit simplement informer les DP de la réception des documents.