

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

Synthèse

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

A savoir

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Fiche détaillée

Quel est le rôle du CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
 - la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
 - le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
 - l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
-
- Dans les établissements d'au moins 50 salariés dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.
 - Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé 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 ;

10 avril 2012

- 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...

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - le CHSCT est notamment consulté sur :

- la sous-traitance nouvelle d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers ;
- la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation...

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.

Quelle composition ?

Siègent au CHSCT :

- l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;
- la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ;

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs.

- à titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) 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 assister aux réunions.

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité

d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

Quel fonctionnement ?

Le CHSCT est doté de la personnalité morale. Il se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité.

Dans les conditions fixées par l'article R.4524-1 et les suivants du Code du travail, un comité inter-entreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) doit être mis en place par le préfet lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement. Le CISST doit représenter tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, situés 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 régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant..

Quels sont les moyens dont dispose le CHSCT ?

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- 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 ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du code du travail (« Santé et sécurité au travail »).

Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.

L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à un expert agréé :

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 de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8 du code du travail, c'est-à-dire, 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.

Les dispositions relatives à l'agrément des experts auprès du CHSCT figurent, notamment, aux articles [R. 4614-6 à R. 4614-20 du code du travail](#)

Sont agréés les experts dont la liste est donnée par les arrêtés des [17 décembre 2007](#), [22 décembre 2008](#) et [21 décembre 2009](#).

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.

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Il est majoré de 30 % dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel.

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.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation. 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. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la durée de la formation est de 5 jours. Elle est de 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 (soit, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2012, l'arrêté du 21 décembre 2011 cité en référence) ;
- soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région. La liste de ces organismes est disponible dans chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ([Direccte](#)), ou auprès des services de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier (établissements dits à « hauts risques industriels »), les représentants du personnel au CHSCT, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En outre, dans les circonstances prévues par l'article [L. 4523-11](#) du Code du travail, le CHSCT est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail. Sur les dispositions spécifiques applicables à ce type d'établissement, on pourra utilement se reporter à la [circulaire DGT 2009-18 du 16 juillet 2009](#).

Quelles sont les garanties pour les salariés membres du CHSCT ?

Ils bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'entreprise.

Remarque

Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/le-comite-d-hygiene-de-securite-et,1048.html>