

CIRCULAIRE MINISTERIELLE CHSCT

N° 93-15 DU 25 MARS 1993

A- MISE EN PLACE DES CHSCT

I. - Champ d'application

Les articles L. 231-1 et L. 231-1-1 qui fixent le champ d'application de l'ensemble du titre III du livre II du Code du Travail déterminent les activités soumises à loi relative au CHSCT.

Ces activités peuvent être soumises au droit commun ou à des réglementations faisant l'objet d'adaptation par décrets en Conseil d'Etat.

De plus, les lycées publics d'enseignement technique et professionnel font l'objet d'une réglementation particulière prévue par l'article L. 231-2-2 (loi n° 91-1 du 3 janvier 1991) et les entreprises d'armement maritime d'une réglementation particulière prévue à l'article L. 742-5 (loi du 23 décembre 1982).

I.1. Activités assujetties : droit commun.

Il s'agit des établissements visés par certaines dispositions des articles L. 231-1 et L. 231-1-1, à savoir :

- les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur (article L. 231-1, alinéa 1er) ;
- les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit et les établissements de soins privés (article L. 231-1, alinéa 2) ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial qui n'ont pas procédé à des adaptations par décret en Conseil d'Etat (article L. 231-1, alinéa 3) ;
- les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air, à l'exception de celles dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire (article L. 231-1-1).

I.2. Activités assujetties : réglementations particulières.

a) Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (modifiée en dernier lieu par la loi n° 91-748 du 31 juillet 1991) :

1. Etablissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 711-1 et L. 713-5 du Code de la Santé Publique ;
2. Hospices publics ;

3. Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'Aide sociale de Paris ;
4. Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'Aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
5. Etablissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
6. Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du Code de la Famille et de l'aide sociale ;
7. Centres d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Ces établissements, visés à l'article L. 231-1, alinéa 2, font l'objet d'adaptations par décrets en Conseil d'Etat aux termes de l'article L. 236-12 :

- décret n° 85-946 du 16 août 1985 relatif aux CHSCT (R. 236-23 à 29) ;
- arrêté du 26 décembre 1989 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 pour les établissements publics à caractère sanitaire et social ; décret n° 91-185 du 13 février 1991 relatif à la formation des représentants du personnel dans les établissements publics à caractère sanitaire et social (R. 236-32 à 39).

On se reportera, pour l'application de ces derniers textes, aux circulaires conjointes du ministère des Affaires sociales et de l'intégration et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 311 du 8 décembre 1989 relatives aux CHSCT des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et n° 91-50 du 6 août 1991 relative à la formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements mentionnés à l'article II du titre IV du statut général des fonctionnaires.

b) Les établissements publics industriels et commerciaux qui entendent procéder à des adaptations pour tenir compte de leur caractère particulier et des organismes de représentation éventuellement existants (article L. 231-1, alinéa 3).

Ces adaptations, qui doivent assurer les mêmes garanties aux salariés, ont lieu par décret en Conseil d'Etat. Un seul décret est paru à ce jour : décret n° 85-527 du 15 mai 1985 relatif aux modalités de participation des fonctionnaires et des agents publics de l'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer aux institutions représentatives du personnel.

c) Les établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission de service public à caractère tout à la fois administratif, industriel et commercial (article L. 231-1, alinéa 3).

Aucun décret n'a déterminé la liste de ces établissements.

d) Les mines et carrières et leurs dépendances sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1.

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables par des décrets qui en déterminent les conditions d'application.

Un décret est intervenu dans les mines et carrières le 12 février 1987 (Décret n° 87-113 codifié aux articles R. 711-9 à 13).

e) Les entreprises de transport dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire. Ces entreprises sont exclues du champ d'application de l'article L. 231-1, donc de la réglementation relative aux CHSCT

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables en tout ou partie à ces entreprises par des décrets en déterminant les conditions d'application. C'est le cas pour la S.N.C.F. (Décret n° 60-72 du 15 janvier 1960), les chemins de fer secondaires d'intérêt général, les réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways (Décret n° 60-73 du 15 janvier 1960), les entreprises de transport public par route (Décret n° 81-208 du 3 mars 1981), des entreprises de transports privés (Décret n° 62-120 du 27 janvier 1962), des entreprises de transport et de travail aériens (Décret n° 62-197 du 19 février 1962).

De plus, la S.N.C.F. est assujettie à la réglementation relative au CHSCT (article 23 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs).

f) Les entreprises d'armement maritime. L'article 9 de la loi du 23 décembre 1982 (article L. 742-5 du Code du Travail) précise que les dispositions relatives aux CHSCT sont applicables à ces entreprises dans des conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret est intervenu le 4 novembre 1985 (décret n° 82-155 codifié aux articles R. 742-8-1 à R. 742-S-13).

g) Les lycées techniques ou professionnels. L'article L. 231-2-2 prévoit la mise en place de commissions d'hygiène et de sécurité composées de représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement dans chaque lycée technique ou professionnel.

Un décret fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions (Décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991).

I.3. Etablissements exclus.

Les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1 et soumis respectivement au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et n° 85-603 du 10 juin 1985.

Ces deux décrets prévoient la mise en place d'institutions propres à la fonction publique : les comités d'hygiène et de sécurité.

II. - Cadre de la mise en place

L'article L. 236-1 prévoit que des comités sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2.

L'article L. 236-5 prévoit que le comité comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

II.1 Le droit commun.

Les articles cités ci-dessus fixent le cadre de la mise en place. Il s'agit d'un établissement :

- occupant au moins 50 salariés ;
- disposant d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

a) La notion d'établissement :

L'établissement constitue le niveau de création du comité. Le choix de l'établissement répond à des considérations précises.

En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT. Cependant ce critère n'est pas exclusif.

La jurisprudence a, en effet, dégagé un second critère pour définir l'établissement : le degré d'autonomie, qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre, comme pour les autres institutions représentatives du personnel, la détermination de l'établissement, qui ne relève pas du pouvoir unilatéral de l'employeur, peut résulter d'un accord.

b) L'effectif requis.

L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2, c'est-à-dire :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

A noter que les salariés détachés sont pris en compte dans l'effectif de l'établissement dans lequel ils sont détachés.

L'effectif doit avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L. 236-1).

Aucune disposition ne prévoit de règle concernant la disparition de l'institution - qui ne fait l'objet d'aucune décision administrative : il convient de considérer que l'établissement cesse d'être assujéti lorsqu'il cesse durablement d'atteindre le seuil de cinquante salariés, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de vingt-quatre mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Toutefois, pour des raisons pratiques, il paraît souhaitable de laisser l'institution achever son mandat dans le cas où la diminution d'effectif interviendrait avant son terme.

c) L'existence d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

L'article L. 236-5 dispose que les représentants du personnel au comité sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

Il ne serait pas conforme à l'esprit de la loi que la mise en place du comité soit empêchée par l'absence soit du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel si cette carence a été constatée dans les conditions prévues aux articles L. 423-18 et L. 433-13.

Dès lors, le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante.

Enfin, dans le cas d'un établissement de plus de cinquante salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci devront s'efforcer de désigner des représentants du personnel au comité et ce n'est qu'à défaut qu'ils pourront exercer les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par contre, un comité ne peut être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel dans l'établissement (Cass. soc., 21 mai 1986, port autonome de Rouen c./Puget et a.), les modalités de désignation prévues par la loi étant d'ordre public (Cass. Soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a.).

II.2. Les établissements de moins de cinquante salariés.

a) Création du comité imposée par l'administration :

- établissements de moins de cinquante salariés (L. 236-1, alinéa 3).

Le troisième alinéa de l'article L. 236-1 prévoit que l'inspecteur du Travail pourra imposer la création d'un comité dans les établissements occupant moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des travaux.

Il est clair que la décision d'imposer la création d'un comité, dans cette hypothèse, doit être motivée conformément à la loi du 11 juillet 1979 sur le plan formel, par des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement en matière de conditions de travail et de risques professionnels. L'inspecteur du Travail s'entourera utilement de l'avis des différents partenaires dans l'établissement. En tout état de cause, il doit s'agir d'une décision exceptionnelle. Elle peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions de délais et de procédure prévues à l'article L. 231-5-1 : cette réclamation est portée devant le directeur régional du Travail et de l'Emploi, au plus tard dans les quinze jours suivant la notification de la décision, cette réclamation est suspensive. Le directeur régional dispose d'un délai de trois semaines renouvelable une fois pour se prononcer, son silence valant acceptation de la réclamation. La décision du directeur régional peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique et contentieux dans les conditions habituelles du droit administratif.

- Entreprises du bâtiment et des travaux publics (L. 236-1, alinéa 6).

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de plus de cinquante salariés dans lesquelles des établissements distincts ont été définis, mais dont aucun n'est tenu de mettre en place un comité, 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, le directeur régional du Travail et de l'Emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés.

La loi a prévu cette possibilité pour tenir compte de la situation et des risques particuliers dans la branche du bâtiment.

b) Comités interentreprises.

Le cinquième alinéa de l'article L. 236-1 a prévu la faculté pour les entreprises de moins de cinquante salariés de se regrouper en vue de la constitution d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il s'agit d'un regroupement, par accord volontaire des entreprises en cause, en vue de rechercher des solutions à des situations de risque et de conditions de travail communes. L'article R. 236-1 a prévu que, dans cette hypothèse, le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées, sauf accord contraire. Par représentants du personnel élus, on entend les délégués du personnel et, s'ils existent, les membres du comité d'entreprise titulaires.

II.3. Les établissements de plus de 500 salariés.

L'article L. 236-6 dispose que, dans les établissements occupant habituellement (c'est-à-dire, selon la jurisprudence, depuis plus de six mois) 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités 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 s'agit de permettre la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et particularités des établissements les plus importants ainsi que son rapprochement des situations de travail effectives. On observera que les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs comités sont principalement, mais non exclusivement, d'ordre topographique : ainsi la constitution de comités distincts se justifiera-t-elle lorsque, dans le cadre d'un même établissement, pourront être individualisées des situations de risques communes à certains travailleurs, en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production.

Je vous rappelle que, dans cette circonstance, le nombre des représentants du personnel dans chacun des comités ainsi que le montant du crédit d'heures dont ils disposent est calculé en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

La loi prévoit que sont définies, par le comité d'entreprise ou d'établissement, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités. La nature de ces mesures étant extrêmement variable selon les différentes situations particulières, le législateur n'a pas enfermé le comité d'entreprise dans une formule précise. Il s'agira notamment de réunions communes de tout ou partie des membres de différents comités. Néanmoins, cette coordination doit être effective car, s'il est dans l'esprit de la loi de permettre une certaine souplesse et une certaine décentralisation de l'institution, cette orientation ne doit pas aboutir à une dispersion des efforts de prévention et d'amélioration des conditions de travail : ainsi, la création d'une instance de coordination peut-elle s'avérer nécessaire. Cette instance ne devra pas cependant se substituer aux différents CHSCT : sa mission devra donc être précisée.

En cas de désaccord entre le comité et l'employeur sur le nombre de comités à mettre en place ou les mesures de coordination à adapter, l'inspecteur du Travail est compétent.

Cette décision est susceptible d'une réclamation dans les mêmes conditions que celle relative aux établissements de moins de cinquante salariés, c'est-à-dire celles de l'article L. 231-5-1.

La décision de l'inspecteur du Travail, qui doit reposer sur une appréciation d'ensemble, prenant en compte l'ensemble des critères fixés à l'article L. 236-6, doit être strictement limitée aux points de désaccord. L'inspecteur du Travail dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière.

III. - 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 (L. 236-5, alinéa 1). Il comprend également des personnes assistant avec voix consultative et appartenant à l'établissement (L. 236-5, alinéa 2). L'inspecteur du Travail (L. 236-7) et l'agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale (R. 236-8) assistent de droit aux réunions du comité.

Enfin, dans les établissements de plus de 300 salariés, en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 ou des accords de branche, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant syndical assistant aux réunions du CHSCT.

III.1. La délégation du personnel.

Le nombre des représentants du personnel est fixé à :

- trois dans les établissements occupant jusqu'à 199 salariés ;
- quatre dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés ;
- six dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés ;
- neuf dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Parmi ces représentants, devront figurer :

- un représentant du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant jusqu'à 499 salariés ;
- deux représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant 500 à 1 499 salariés ;
- trois représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Le nombre de représentants et leur répartition selon les catégories du personnel sont fixés pour la durée du mandat.

Depuis l'intervention de la loi portant D.D.O.S. du 13 janvier 1989 modifiant les articles L. 433-12 et L. 423-16, on peut considérer que le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'entraîne pas la perte du mandat de membre du CHSCT.

Conformément à l'article L. 236-13, cette représentation pourra être élargie par accord, les représentants du personnel supplémentaires ainsi désignés bénéficiant des mêmes prérogatives et de la même protection, en application de l'article L. 436-1 auquel renvoie l'article L. 236-11, dès lors qu'ils auront été désignés selon les mêmes modalités.

III.2. Répartition des sièges entre les catégories de personnel (R. 236-1).

Cette décision ne saurait aboutir à supprimer la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf si cela correspond au souci d'éviter qu'un siège ne demeure vacant, notamment lorsque la carence de candidature a été constatée après une première tentative de désignation par le collège désignatif. Dans ce cas, l'inspecteur du Travail peut, à titre exceptionnel, autoriser le transfert du siège non pourvu à une autre catégorie de personnel.

Une dérogation peut également être accordée, à condition que la représentation de chaque catégorie de personnel soit maintenue, lorsque la proportion de sièges dans chaque catégorie prévue par

l'article R. 236-1 ne correspond pas du tout à la situation de l'établissement, qui comprend une proportion de personnel relativement plus importante dans une catégorie – par exemple, une proportion de cadres et d'agents de maîtrise très supérieure à un tiers ou un quart du personnel.

L'interprétation de la notion de «personnel de maîtrise ou des cadres» pour la désignation au CHSCT a fait l'objet d'une note ministérielle et de plusieurs décisions de jurisprudence : les termes mêmes utilisés par l'article R. 236-1 interdisent que la définition de ce personnel soit confondue avec celle du second collègue aux élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ainsi, pour la détermination de la notion de personnel de maîtrise au sens de l'article R. 236-1, on s'attachera essentiellement à la nature des fonctions exercées : participant, en particulier, de cette catégorie, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient. A ce dernier titre, l'exercice des fonctions de commandement et d'animation constitue un élément d'appréciation déterminant.

Plusieurs décisions de la Cour de cassation, chambre sociale, confirment cette position (Cass. soc., 29 octobre 1986, R.V.I. c/Mauraud et a. ; Cass., soc., 26 novembre 1986, Ducellier et Cie. Cass. Soc., 25 avril 1990, C.G.T. Forclum c/Guillape).

III.3. Les membres de droit siégeant avec voix consultative.

Le décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 dispose qu'outre le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel, le chef de service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut l'agent chargé de ces questions, assiste aux réunions du comité à titre consultatif, s'il existe dans l'établissement (R. 236-6).

Conformément à l'article L. 236-5, le comité peut faire appel, par une décision prise selon les règles prévues à l'article L. 236-8, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée, à titre consultatif et occasionnel. A ce titre, le responsable de la formation, le conseiller du travail, l'assistant de service social, l'infirmière du travail ont, chacun dans leur domaine de compétence, un rôle utile et positif d'information et de conseil à jouer et le comité peut avoir intérêt à s'entourer de leurs avis, en tant que de besoin, pour régler telle ou telle question particulière. Mais il n'est pas dans l'esprit de la nouvelle réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions, l'animation du comité devant incomber au premier chef à ses membres.

Enfin, l'inspecteur du Travail et les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale doivent être informés des réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. Ils reçoivent, en particulier, les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité (L. 236-7, R. 236-8).

III.4. Les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales siégeant avec voix consultative.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT siégeant avec voix consultative en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié le 16 octobre 1984 et le 20 octobre 1989.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national, y compris celles non-signataires de l'accord, peuvent désormais désigner un tel représentant (Cass. soc., 20 novembre 1991, société avions Marcel Dassault-Bréguet c/syndicat C.G.T.-A.M.D.A.).

Cependant, ce représentant syndical ne bénéficiera ni des mêmes prérogatives, ni de la même protection que les représentants élus ou désignés composant la délégation du personnel (Cass. soc., 20 février 1991, *Veillet c/Chantiers Normed et a.*).

IV. - Modalités de désignation de la délégation du personnel

IV.1. Composition du collège désignatif

Aux termes de l'article L. 236-5, le collège désignatif comprend les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. L'ensemble des titulaires prend part à la désignation, les suppléants sont convoqués au même titre que les titulaires mais ne prennent pas part à la désignation.

Plusieurs difficultés peuvent se poser :

a) Hypothèse d'un cumul des mandats de représentants du personnel du comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Les règles suivantes doivent être appliquées :

1. Le représentant du personnel titulaire indiquera quelle fonction il entend assumer : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

2. Prendront part à la désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- le délégué titulaire ;

- le délégué suppléant de la fonction que n'aura pas choisie le titulaire.

3. En cas d'absence du délégué titulaire, prendront part à la désignation les deux suppléants du délégué titulaire. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il va de soi qu'il ne disposera que d'une voix.

b) Hypothèse d'une constitution différente de l'établissement selon qu'il s'agit de comité d'établissement, d'une part, des délégués du personnel et du CHSCT d'autre part.

Le collège désignatif sera constitué de l'ensemble des membres du comité d'établissement et des seuls délégués du personnel correspondant à l'établissement retenu pour les CHSCT (Cass. soc., 7 février 1988, arrêt *Deruelle et a. c/syndicat de la métallurgie C.F.D.T.*).

IV.2. Candidatures : conditions pour être candidat.

La réglementation n'a prévu aucune condition particulière à remplir pour être désigné au comité. Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du comité (Cass. soc., 10 octobre 1989, *Raynard c/établissements Esswein et a.*) Toutefois, il doit y travailler effectivement : un salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise et a été mis à disposition d'une autre de manière permanente et exclusive ne peut conserver son mandat de représentant du personnel au CHSCT de la première entreprise (Cass. soc., 4 juillet 1989, *La Roche-aux-Fées S.A. c/Chmielezki*).

Dans le cas d'un établissement de plus de 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, la seule condition requise est également d'être salarié de l'établissement, et non d'être salarié du secteur d'activité considéré (Cass. soc., 17 avril 1991, *Thomson Brandt c/Joseph*).

En cas de cumul des mandats (tout à fait licite), la perte du mandat de délégué du personnel n'entraîne pas celle de membre du CHSCT (Cass. soc., 7 février 1990, société *A.E.I. Pondain c/Mechtouch et U.I.C.G.T.*).

Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée ; cependant les critères de désignation à privilégier sont assurément la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise, ainsi que l'aptitude à l'étude et l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

IV.3. Organisation des élections et réunions du collège désignatif

Aucune formalité de candidature n'est prévue par la loi. La Cour de Cassation, chambre sociale (C.F.D.T. et a. c/Compagnie des Eaux et de l'Ozone) a estimé que c'est au collège désignatif d'arrêter les modalités de la désignation, en l'occurrence de la présentation des candidatures, et non à l'employeur.

S'agissant d'une désignation au deuxième degré, le rôle du collège désignatif en matière d'organisation des élections est en effet déterminant. Le président ne participe d'ailleurs pas à la désignation, son rôle étant strictement délimité par les dispositions du décret de 1983. Il a l'initiative de la réunion du collège, celle-ci devant intervenir dans un délai de quinze jours à compter de l'expiration du mandat ou d'ouverture de la carence d'un siège, et transmet à l'inspecteur du Travail dans un délai de huit jours les travaux du collège désignatif qui lui sont remis dès leur conclusion (R. 236-5). Sa présence, lors de la réunion du collège, n'est donc pas prévue et ne peut intervenir qu'en cas d'accord unanime du collège.

IV4. Modalités de désignation.

La désignation est faite par un collège unique : l'ensemble du collège désigne l'ensemble des représentants quelle que soit la catégorie de ceux-ci (Cass. soc., 10 décembre 1987, synd. comm. C.F.D.T. Nord-Est de Paris c/établissement Darty et a.).

Cependant, s'agissant d'une désignation comportant des sièges réservés, le vote peut être organisé par scrutins successifs correspondant aux catégories (Cass. soc., 17 octobre 1989. Copin c/Auxilec).

La majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable.

La loi ne prévoit pas de modalité de désignation. Le fait que l'article L. 236-5 prévoit une désignation ne rend pas le vote obligatoire : les représentants peuvent être désignés par consensus, celui-ci se définit comme l'accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif (Cass. soc., 16 mai 1990, C.G.T. class. c/société Class).

A défaut de consensus, le scrutin à adopter est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un tour, par rapprochement avec les élections professionnelles. (Cass. soc., 2 juin 1988, société Citroën c/Syndicat C.G.T. Citroën de Rennes). Cependant, les organisations syndicales ne disposant pas d'un monopole de présentation, un second tour n'est pas requis (Cass. soc., 28 février 1989, I.B.M.F. c/Desarges). De même, il n'y a pas lieu de prendre en compte le nombre de voix obtenues aux élections du premier degré (Cass. soc., 10 avril 1991, C. F. D.T. cheminots de l'Est Mosellan c/C. F.T.C. et a.). En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Les modalités de désignation telles que définies par la loi et précisées par la jurisprudence sont d'ordre public : il ne saurait y être dérogé (Cass. soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a. c/B.N.P. et a.).

V. - Contentieux de la mise en place

Le contentieux de la mise en place concerne, pour l'essentiel, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et les litiges relatifs à la délégation du personnel.

L'employeur ne saurait se faire juge de la validité des élections (Cass. soc., 12 mars 1991 ; fédération nationale agro-alimentaire et forestière C.G.T. c/Etablissements Béghin Say).

Reconnaissance de la qualité d'établissement distinct : c'est le tribunal de grande instance qui est compétent.

Contestations relatives à la délégation du personnel :

Le tribunal d'instance est compétent pour toute contestation relative à la délégation du personnel. Il statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. Les délais et les conditions de recours sont fixés par l'article R. 236-5-1.

Par litige relatif à la délégation du personnel, on entend tout litige relatif aux résultats des élections ou à l'appartenance à la catégorie du personnel considérée des représentants du personnel. C'est donc le tribunal d'instance qui définit, en fin de compte, la qualité d'agent de maîtrise pour le CHSCT.

Par délégation du personnel, on entend la délégation du personnel au sens strict, c'est-à-dire prévue par la loi, à l'exception, par exemple, des représentants syndicaux au CHSCT, les litiges relatifs à leur désignation étant de la compétence du tribunal de grande instance (Cass. soc., 18 juin 1986).

Autres litiges :

Les autres litiges sont de la compétence du tribunal de grande instance, par exemple les litiges relatifs à la répartition du personnel dans les catégories ou à l'élection du secrétaire (Cass. soc., 25 juin 1987).

Notons que le tribunal administratif est compétent pour la Banque de France (loi du 3 janvier 1973, Cass., soc., 9 juillet 1986) et pour la fonction publique hospitalière.

B- LES MISSIONS

I. - Domaine de compétence

I.1. Compétence en raison des matières.

Le comité est compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La loi du 31 décembre 1991 a élargi les attributions des C.H.S.C.T. des établissements classés soumis à autorisation (cf. point 3 ci-dessous).

Pour appréhender la notion de conditions de travail, on se référera aux définitions contenues dans l'accord-cadre du 17 mars 1975, dans son avenant du 20 octobre 1989, aux objectifs de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 portant transcription de directives européennes et à la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973. Ainsi le comité devra-t-il être associé à la recherche de solutions 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, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;

- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Pour ce qui concerne les deux derniers points, le comité s'attachera à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

L'évolution des entreprises et le progrès technique conduisent également à élargir ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement : le comité sera notamment consulté sur le plan d'adaptation à la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévu à l'article L. 432-2. Ce domaine nouveau de compétence revêt d'ailleurs une importance toute particulière, et a fait l'objet de l'accord interprofessionnel du 24 septembre 1988 sur les mutations technologiques.

I.2. Compétence à l'égard des personnes.

Par ailleurs, le législateur a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse ;
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, et notamment les travailleurs temporaires. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des travailleurs intervenant dans l'établissement quelle que soit leur situation sur le plan du contrat de travail ;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail nécessaire dans ce but.

I.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.

a) L'article L. 236-12 a prévu que des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures particulières nécessaires à l'application de la loi, notamment en ce qui concerne les entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ou celles opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local. Aussi le décret n° 92-158 du 20 février 1992 a fixé les compétences particulières du C.H.S.C.T. de l'entreprise utilisatrice et des C.H.S.C.T. des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

b) En vertu du huitième alinéa de l'article L. 236-2 du Code du Travail, introduit par la loi du 31 décembre 1991, le chef d'établissement est désormais tenu de soumettre au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement - en l'occurrence le préfet de département - lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable.

On estime que 10 % environ des établissements soumis à la loi de 1976 seraient ainsi concernés par ces procédures qui visent à sensibiliser les travailleurs sur les conséquences de l'activité de leur entreprise sur l'environnement mais également à les informer des mesures prises pour réduire ou éliminer les risques. Ces nouvelles dispositions visent à favoriser, pour le CHSCT, une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension «environnement» dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du Code du Travail.

Le législateur a prévu que la liste des documents soumis, dans ce cadre, à l'avis du CHSCT ou portés à sa connaissance soit établie par décret en Conseil d'Etat (décret n° 93-449 du 23 mars 1993).

c) De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (L. 236-2, alinéa 10) lorsqu'un établissement voisin expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander au chef d'établissement à entendre le chef de l'établissement voisin et est informé des suites réservées à son observation.

I.4. Procédure de danger grave et imminent.

La loi du 23 décembre 1982 a institué au profit des salariés le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Elle a également défini une procédure d'alerte mise en œuvre par les représentants du personnel au comité. Les formes dans lesquelles sont mis en œuvre ces deux droits ne sont pas identiques. Enfin, la loi du 31 décembre 1991 portant transcription des directives européennes a institué des obligations en ce domaine à l'égard du chef d'établissement (L. 231- 10 et 11).

Retrait du salarié.

Il doit être clair que le droit institué n'est qu'une faculté et qu'en aucun cas il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. Aussi bien, la seule obligation incombant au salarié en la matière consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler à l'employeur ou à son représentant.

Le salarié peut se retirer à la condition d'avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette rédaction implique le droit à l'erreur du salarié comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cass., Précilec 11 décembre 1986).

Toutefois, le droit du salarié doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (L. 231-8-2). Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers.

Rôle des représentants du personnel au comité et de l'inspecteur du Travail.

Un régime différent s'applique dans l'hypothèse où la situation de danger grave et imminent est signalée par un représentant du personnel au comité. La loi distingue dans ce cas l'avis adressé immédiatement à l'employeur ou à son représentant par le représentant du personnel et sa consignation écrite. L'avis peut être exprimé verbalement. Il doit ensuite être consigné par écrit dans la forme prévue à l'article R. 236-9. Un registre spécial devra être établi et les mentions nécessaires à l'identification du risque devront y être portées :

- l'indication du ou des postes de travail concernés ;
- le nom du ou des salariés concernés ;
- la nature du danger et sa cause.

Cet avis est daté et signé.

Quand plusieurs comités distincts auront été créés, il sera établi un registre par comité. Ce registre est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désignée à cet effet.

Ce registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel quand ils exercent les missions du comité.

Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. En cas de divergence entre eux sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'employeur a deux obligations :

- il doit réunir le comité d'urgence, et au plus tard dans les vingt-quatre heures ;
- il doit également saisir l'inspecteur du Travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie. Ces derniers peuvent assister à la réunion du comité.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité, l'employeur ou son représentant saisit immédiatement l'inspecteur du Travail. Le cas échéant, celui-ci a la faculté de mettre en œuvre soit la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-5, en adressant un rapport au directeur départemental, soit la procédure de référé prévue à l'article L. 263-1. Si l'inspecteur du Travail estime que le danger est imminent et si ce danger résulte d'une infraction aux dispositions des chapitres I, II et III, du titre III du livre II du Code du Travail, il utilisera de préférence la procédure du référé. Si l'inspecteur du Travail constate la réalité de la situation dangereuse mais que celle-ci ne présente pas un caractère grave et imminent, il peut bien entendu utiliser la procédure prévue à l'article L. 231-5, indépendamment de la procédure de danger grave et imminent.

La difficulté pour l'inspecteur du Travail peut résider dans l'appréciation du caractère grave et imminent du danger. Cette appréciation ne peut se faire qu'au cas par cas, sous le contrôle du juge, sachant qu'on peut définir comme :

- grave, tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Obligations particulières de l'employeur

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a ajouté, après l'article L. 231-9 du Code du Travail, l'article L. 231-10 qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour que les salariés puissent se retirer de leur poste et se mettre en sécurité en cas de danger grave et imminent.

II. - Informations. - Consultations

II.1. Informations.

Aux termes de l'article L. 236-3, le comité reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Il s'agit d'une obligation générale qui ne saurait se réduire aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires.

Cette information doit être réelle (Cass. soc., 4 juillet 1989, Chmielezsk c/S.A. La Roche-aux-Fées), et large.

La confidentialité ne saurait être opposée au CHSCT : en effet, les membres du CHSCT sont soumis à des obligations de discrétion et de secret (L. 236-3).

Les modalités selon lesquelles le CHSCT sera informé, par exemple sur les accidents du travail, peuvent utilement faire l'objet d'une décision prise selon les modalités prévues à l'article L. 236-8, sauf lorsqu'elles sont précisées par un décret d'application : ainsi les observations de l'inspection du Travail (cf. article R. 236-13).

Des informations écrites et précises relatives aux points sur lesquels le CHSCT sera consulté doivent être envoyées quinze jours au moins avant la réunion avec l'ordre du jour (R. 236-8). Lorsque le comité est consulté sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, cette consultation interviendra avant celle du C.E. et l'avis du CHSCT sera transmis au C.E.

II.2. Consultations.

a) Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur (L. 236-2).

Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et sur le plan d'adaptation à des mutations technologiques importantes et rapides.

Il est également consulté sur les mesures prises en faveur de l'emploi de handicapés (L. 236-8), sur le rapport et le programme annuels de prévention L. 236-4).

La consultation doit être réelle : il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CHSCT ; elle doit être faite en temps opportun, et non après un commencement de décision (Cass. crim., 28 novembre 1989, Lebell et a.).

b) Une nouvelle consultation dans les établissements où il existe des installations classées soumises à autorisation en application de la loi du 19 juillet 1976 (article L. 236-2, alinéa 7) a été introduite par la loi du 31 décembre 1991 en cas d'implantation, de transformation ou de modification de ces installations.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Le décret du 23 mars 1993 fixe la liste des documents qui doivent être transmis au CHSCT (article R. 236-10-1 nouveau), selon les règles définies à l'article R. 236-8, en distinguant ceux fournis dans le cadre de la consultation préalable et ceux fournis dans le cadre de l'information.

C- FONCTIONNEMENT DU CHSCT

I. - Les moyens de fonctionnement

I.1. Préparation et organisation des réunions.

L'article L. 236-3 nouveau du Code du Travail (loi du 31 décembre 1991) prévoit que le comité reçoit les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

Ces moyens doivent notamment comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (par exemple. des panneaux d'affichage, ou tout autre moyen adéquat de diffusion) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Dans tous les cas, les réunions ont lieu dans un local approprié (R. 236-8).

I.2. Les moyens de déplacement.

L'article L. 236-3 nouveau prévoit également que le comité reçoit les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Par enquêtes ou inspections, on entend aussi bien les enquêtes et inspections trimestrielles que les enquêtes et inspections qui seraient effectuées par le comité ou par un de ses membres notamment dans le cadre de missions, de risque grave ou de situation de risque d'accident du travail, dans le cadre du crédit d'heures dont il dispose.

Les moyens nécessaires pourront consister, selon les cas, en remboursement de frais de déplacement engagés ou en mise à disposition de moyens de déplacement.

Cette disposition vise notamment à permettre l'exercice de ses missions par le comité dans le cas d'établissement à personnel dispersé.

On rappellera à cet égard la liberté de déplacement dont disposent les membres du comité tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.

I.3. Le crédit d'heures.

L'article L. 236-7 fait bénéficier les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un crédit d'heures variable selon l'effectif relevant de chaque comité. Ce crédit est au moins égal, pour chaque membre du comité, à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. La loi a elle-même défini certaines circonstances donnant lieu à octroi aux représentants du personnel de temps non imputé sur le crédit d'heures : il s'agit du temps passé aux réunions et aux enquêtes menées après un accident du travail 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. De plus, lorsque, dans un établissement de plus de 500 salariés, il existe plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures (position D.R.T. du 27 mars 1984).

Le paiement de ces heures est régi par les mêmes dispositions que pour les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Les représentants du personnel au comité peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur. Le crédit d'heures étant mensuel, il convient que ce dernier soit informé tous les mois de la répartition retenue, ce qui n'exclut pas pour autant les ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat et dont il devrait également être averti.

I.4. La formation des représentants du personnel.

L'article L. 236-10 nouveau du Code du Travail (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991) a modifié sensiblement l'organisation de la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT.

D'une part, la loi a prévu que cette formation est renouvelée à l'expiration de deux mandats consécutifs ou non exercés par le membre du CHSCT ; d'autre part, la loi a généralisé le droit à la formation dans les établissements de moins de 300 salariés. Les dispositions applicables à ces établissements sont fixées par la convention collective et, à défaut, par la réglementation. Les dispositions conventionnelles en la matière ne pourront être moins favorables que les dispositions réglementaires.

Le décret de mars 1993 modifie le chapitre VI du Code du Travail relatif aux conditions et modalités de la formation et distingue, en ce qui concerne les modalités de la formation, les établissements de plus de 300 salariés et ceux de moins de 300 salariés. Ainsi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du CHSCT auront droit à une formation d'une durée minimale de trois jours. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Dans les établissements de moins de 300 salariés, les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite de 0,08 p, 1 000 des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation continue prévue à l'article L. 950-1 du Code du Travail (article R. 236-22-2 nouveau du Code du Travail). En vertu de l'article R. 236-20, les frais de séjour, de déplacement et de rémunération de l'organisme de formation ne sont pas imputables.

I.5. Le recours à l'expertise.

L'article L. 236-9 modifié par la loi du 31 décembre 1991 précise les conditions et modalités de recours à l'expertise. Le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas :

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, au sens de l'alinéa 6 de l'article L. 236-2 du Code du Travail, c'est-à-dire dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés.

Dans ce cas, l'expertise doit être effectuée dans un délai d'un mois. En effet, l'expertise est destinée à éclairer le CHSCT lorsqu'il est consulté ; elle doit donc intervenir dans un délai raisonnable.

Ce délai peut cependant être prorogé dans la limite de 45 jours à compter de la nomination de l'expert, pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

L'article L. 236-9- III prévoit que, lorsque le CHSCT aura recours à un expert, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, et pour ce qui concerne les conditions de

travail, cet expert sera, pour des motifs évidents de simplification, celui choisi par le comité d'entreprise dans la mesure où ce dernier met en œuvre l'article L. 436-4.

Désormais, l'expert est un expert agréé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture (voir ci-dessous : procédure d'agrément), excepté dans le cas prévu au II de l'article L. 236-9, (expert choisi par le C.E. dans le cadre de l'article L. 434-6, alinéa 4, du Code du Travail). A noter que cette dernière hypothèse concerne les entreprises d'au moins 300 salariés et les projets tels que définis à l'article L. 432-2 (nouvelles technologies ayant des conséquences notamment sur l'emploi, la qualification, les conditions de travail et mutations technologiques importantes et rapides).

L'expert a accès aux locaux de l'entreprise et dispose des éléments d'information fournis au CHSCT.

La procédure d'agrément est définie par le titre IV du décret n° 93-449 du 23 mars 1993. Il précise le contenu et la durée de l'agrément, la qualité des personnes susceptibles d'être agréées, la procédure d'agrément, les obligations de l'expert.

Le champ de l'expertise, tel qu'il est prévu par la loi, étant très vaste, le décret distingue, afin de mieux apprécier la compétence des experts et la qualité des expertises que les CHSCT sont en droit d'attendre, deux domaines :

- santé et sécurité au travail : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement physiques en termes 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 socio-technique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination... Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail, en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations, procédés de production.

Les experts pourront être agréés selon leurs compétences dans l'un ou dans les deux domaines pour réaliser des expertises dans les deux cas prévus (risque grave ou projet important modifiant les conditions de travail).

L'agrément est accordé, soit à des personnes physiques, soit à des personnes morales avec, dans ce dernier cas, des exigences précises quant à leur statut et à leur personnel afin d'apprécier leur compétence réelle (cf. article R. 236-41 nouveau).

Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation seront réputés agréés pour procéder aux expertises ayant pour unique objet d'apprécier ladite conformité, dans le cadre de l'article L. 236-9.

Les organismes seront agréés sur dossier. La décision et le suivi des dossiers incombent au Ministre du Travail ; des contrôles complémentaires pourront être demandés aux services extérieurs afin de vérifier l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'agrément est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, la durée de validité de l'agrément pouvant être plus courte, pour tenir compte de la qualité des organismes. Il pourra être retiré en cas de non-respect des dispositions réglementaires.

Les articles R. 236-41 et R. 236-42 imposent à l'expert l'envoi d'un bilan d'activité ainsi que la liste de toutes expertises réalisées, la déclaration de toute modification relative aux statuts, au personnel ou aux tarifs pratiqués. Il interdit la sous-traitance, sauf pour une partie des travaux et si le sous-traitant est lui-même agréé.

II. - Les modalités de fonctionnement

II.1. Délibération sur les modalités de fonctionnement et l'organisation du travail du comité.

Si le CHSCT est un organe consultatif en ce qui concerne les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail - dans ce cas, il est consulté en tant que délégation du personnel et le président ne participe pas au vote -, il n'en va pas de même en ce qui concerne les modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ; le comité prend des décisions en ce domaine, adoptées à la majorité des membres présents (L. 236-8) ; dans ce cas, le président prend part au vote.

Ainsi, par exemple, le comité peut adopter un règlement intérieur selon cette procédure et programmer ses travaux lors de réunions.

II.2. Secrétariat.

Le comité élit obligatoirement un secrétaire parmi ses membres, lors de sa première réunion.

Le secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel (L. 236-5) à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres composant le comité. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Le secrétaire établit l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président (L. 236-5). Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

II.3. Réunions.

L'employeur doit tenir des réunions propres à l'institution au moins tous les trois mois (L. 236-2-1). De plus, des réunions exceptionnelles ont lieu à la suite d'un accident grave ou ayant entraîné des conséquences graves ou à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité. Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janvier 1990, Dodsia et Equipements électriques moteurs).

L'employeur ne saurait modifier unilatéralement l'ordre du jour des réunions : en cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire sur l'ordre du jour, la question doit être tranchée par le comité votant selon la procédure prévue à l'article L. 236-8.

De même, un vote peut intervenir selon cette procédure pour faire appel à toute personne qualifiée de l'établissement.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement et tenus à disposition de l'inspecteur du Travail (R. 236-11), du médecin inspecteur, des agents de services de prévention de la C.R.A.M.

II.4. Inspections, enquêtes, missions.

La mission est confiée par le comité à un ou plusieurs de ses membres (L. 236-2) selon la procédure prévue à l'article L. 236-8. Le comité définit la mission, fixe son étendue et les personnes devant y participer. Cette mission doit donner lieu à un rapport présenté au comité.

Les inspections ont lieu au moins tous les trimestres, plus dans les activités à hauts risques.

Les enquêtes ont lieu obligatoirement en cas d'accident du travail grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou de situation de risque grave. Le comité effectue

obligatoirement un rapport d'enquête établi selon le modèle prévu dans l'arrêté du 8 août 1986 modifié le 15 septembre 1988 qui est transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du Travail.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel au comité (article R. 236-10).

II.5. Rapport et programme annuels.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport et un programme annuels (L. 236-4). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'établissement.

Le contenu du rapport annuel est fixé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

L'inspecteur du Travail est destinataire du projet de rapport et de programme annuels qui lui sont adressés au moins quinze jours avant la réunion consacrée à leur examen (R. 236-8).

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme, mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Le comité peut effectuer un suivi des mesures prévues sur plusieurs années : en effet, lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe du rapport.

II.6. Personnalité civile.

Comme tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, le CHSCT est doté de la personnalité civile (Cass. soc., 17 avril 1991, syndicat C.F.D.T. c/société Solmer).

Le CHSCT a donc la capacité d'ester en justice, notamment en cas de désaccord sur le recours à un expert prévu à l'article L. 236-9, en désignant un représentant en son sein habilité à le faire en son nom.

ASPECTS CONVENTIONNELS, SITUATION DE CARENCE

I. - Aspects conventionnels (L. 236-13)

Aux termes de l'article L. 236-13, des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi peuvent être adoptées par accords collectifs ou usages en ce qui concerne le fonctionnement, la compétence ou les pouvoirs des comités.

L'article L. 236-13 ne prévoit pas que ces accords puissent concerner des modalités de désignation. En effet, on ne saurait affirmer que des modalités de désignation différentes revêtent un caractère plus favorable. Or, la Cour de cassation (Le Guérinel, 10 janvier 1989) a rappelé qu'il ne saurait être dérogé aux modalités de désignation du comité prévues par la loi.

Des accords plus favorables peuvent concerner la composition du comité : ainsi le nombre de représentants peut être augmenté, les représentants supplémentaires bénéficiant de la même protection que les autres : en effet, l'article L. 436-1, auquel renvoie l'article L. 236-11, a prévu la protection des représentants institués par voie conventionnelle. Cependant, cette protection ne saurait concerner que les représentants conventionnels disposant de mandat de même nature que ceux prévus par la loi, ce qui exclut les représentants syndicaux au CHSCT (Cass. soc., 20 février 1991, Veuillet c/Chantiers Normed et autres).

Enfin, une modification de la répartition des sièges au comité qui ne présente pas un caractère plus favorable ne saurait intervenir par accord. Seule une décision de dérogation de l'inspecteur du Travail peut autoriser une telle modification.

II. - Situation de carence : rôle des délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 236-1, les délégués du personnel exercent, en l'absence de comité, les missions de ce dernier :

- avec les mêmes moyens que les membres du comité dans les établissements de plus de 50 salariés ;
- dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 dans les établissements de moins de 50 salariés.

Ils sont soumis aux mêmes obligations.

II.1. Les établissements de plus de 50 salariés.

Les délégués disposent des mêmes moyens que ceux dont auraient disposé les membres du comité. Ils devront être réunis en tant que comité une fois par trimestre et les documents prévus à l'article L. 236-4 devront leur être soumis. Ils recevront, dans les conditions prévues pour leur tranche d'effectif, la formation prévue à l'article L. 236-10 et pourront, le cas échéant, recourir à un expert dans les cas prévus à l'article L. 236-9. Enfin, ils pourront mettre en œuvre la procédure d'alerte prévue à l'article L. 231-9.

Leur effectif sera accru dans les mêmes conditions, prévues à l'article L. 423-1, et ils bénéficient du crédit d'heures dont auraient disposé les représentants du personnel au comité.

II.2. Les établissements de moins de 50 salariés.

Dans ce cas, les délégués du personnel exercent les attributions du comité dans le cadre de leurs moyens propres en crédit d'heures prévu à l'article L. 424-1, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire. Le temps passé par les délégués dans les circonstances exceptionnelles prévues à l'article L. 236-7 ne sera toutefois pas imputé sur ce crédit d'heures.

Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail seront évoquées lors des réunions mensuelles.

Toutefois, ils seront, lorsque la réglementation le prévoit, informés et consultés par le chef d'établissement lors de ces réunions : avis dans les cas prévus à l'article L. 236-2 sur un projet important d'aménagement des conditions de travail, sur le règlement intérieur, sur le plan d'adaptation prévu au 2e alinéa de l'article L. 432-2, sur les mesures prises en vue de favoriser l'emploi de handicapés et sur l'évaluation des risques et des mesures de prévention correspondantes prévue à l'article L. 230-1 (nouveau).

Ils pourront également procéder aux inspections et enquêtes prévues à l'article L. 236-2 et exercer le droit d'alerte prévu à l'article L. 231-9.

Enfin, les délégués du personnel recevront les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions : ils sont d'ailleurs soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité (L. 236-1). Cela vise notamment les informations sur les accidents du travail survenus dans l'établissement.

Pour le ministre et par délégation :

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat,

Directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE