

Cfdt:

SERVICES

D'une mission à l'origine très large – protection de la santé physique et mentale, sécurité, amélioration des conditions de travail, analyse des risques professionnels, respect de la législation... - les prérogatives du CHSCT s'étendent de plus en plus avec l'émergence des nouveaux risques tels que la pénibilité, le stress, le harcèlement...

NOUVEAUTÉ !

Depuis l'accord de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle (19 juin 2013), la sécurité et la santé au travail s'appréhendent désormais dans une démarche de qualité de vie au travail, élément contributeur du bien-être individuel et de la performance individuelle et collective.

Supplément à Inform'Action 285

LA SANTÉ AU TRAVAIL

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

Acteur aujourd'hui reconnu, le CHSCT est incontournable concernant la santé et la sécurité dans l'entreprise : il participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des formations à la sécurité. Il donne son avis sur le programme de prévention et sur toute décision d'aménagement important.

SA MISE EN PLACE

Elle est obligatoire dans tous les établissements et entreprises occupant au moins 50 salariés. À défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions dévolues à ce comité.

Sa création revient à l'employeur mais l'inspecteur du travail peut l'imposer si nécessaire en raison de la nature des travaux effectués, de l'agencement et de l'équipement des locaux.

SA COMPOSITION

Le CHSCT se compose du chef d'établissement (qui en est le président) ou son représentant et d'une délégation du personnel élue par le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ces mandats sont de 2 ans. Le secrétaire est élu par les membres de la délégation du personnel.

Effectif de l'établissement	Représentant non cadre	Représentants cadre ou maîtrise	Total représentants des salariés
De 50 à 199	2	1	3
De 200 à 499	3	1	4
De 500 à 1 499	4	2	6
À partir de 1 500	6	3	9

Dans les établissements de 500 salariés et plus, le CE détermine avec l'employeur le nombre et la composition des CHSCT. Les organisations syndicales

représentatives au niveau national peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés.

Seuls les membres élus ont voix délibératives, les décisions se prennent à la majorité des membres présents.

► **Les salariés élus au CHSCT ont un statut protégé comme tous les représentants du personnel.**

ATTENTION ! Le représentant syndical au CHSCT ne bénéficie ni de protection ni d'heure de délégation !

Le médecin du travail et le responsable du service sécurité, lorsqu'il y en a un, assistent, avec voix consultative, aux réunions.

SON FONCTIONNEMENT

DES RÉUNIONS

Il se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative du chef d'établissement, pendant les heures de travail, mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, même si les conséquences ont été évitées, ou à la demande motivée de deux membres au CHSCT.

► **À noter ! Le CHSCT est réuni en cas de danger grave et imminent dans le cadre de la procédure d'alerte (voir la fiche outil n°8 sur le droit d'alerte et de danger grave et imminent).**

DES INSPECTIONS RÉGULIÈRES

Le CHSCT inspecte régulièrement les locaux de travail à une fréquence au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. L'ensemble des observations recueillies lors des visites sur les lieux de travail permet de préparer la réunion suivante et d'amorcer son analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

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

DES ENQUÊTES

L'employeur doit informer le CHSCT de tous les accidents du travail. Le CHSCT peut également consulter les déclarations d'accident du travail et le registre des accidents bénins s'il existe.

Les enquêtes sont effectuées par au moins l'employeur, ou son représentant, et des membres du CHSCT.

Le temps passé aux enquêtes - menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventive dans toute situation d'urgence et de gravité - est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

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

SES MOYENS

UN CRÉDIT D'HEURES MENSUEL

- 2h/mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés,
- 5h lorsque le nombre de salariés est de 100 à 299 salariés,
- 10h lorsque le nombre de salariés est de 300 à 499 salariés,
- 15h lorsque le nombre de salariés est de 500 à 1 499 salariés,
- 20h lorsque le nombre de salariés est de 1 500 salariés et plus.

Ne s'imputent pas au crédit d'heures mais sont rémunérés comme temps de travail :

- le temps passé en réunion avec l'employeur,
- les heures consacrées aux enquêtes après un accident grave ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la procédure d'alerte.

UN DROIT À FORMATION

Les élus bénéficient d'une formation de 3 jours minimum (établissements de moins de 300 salariés) à 5 jours maximum (établissements de 300 salariés et plus).

Elle s'adresse aux titulaires du comité, sauf accord ou usage plus favorable. Les délégués du personnel investis des fonctions dévolues aux membres du CHSCT bénéficient de ce droit à formation.

Cette formation est assurée par des organismes agréés au niveau national et régional dont la liste est publiée chaque année au Journal Officiel de la République française.

► **À noter ! Cette formation est renouvelée lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat durant 4 ans consécutifs ou non.**

LE RECOURS À DES COMPÉTENCES EXTÉRIEURES

Personnes qualifiées de l'entreprise

Le CHSCT peut demander l'aide occasionnelle de toute personne qualifiée de l'entreprise. L'avis donné est consultatif. Si les membres du CHSCT ne sont pas d'accord, ils décident à la majorité qualifiée des membres présents. L'employeur vote mais ne peut pas s'opposer à la décision majoritaire.

Expertise

Le CHSCT peut y recourir :

- en cas de risque grave constaté dans l'établissement sans nécessairement que ce risque soit révélé,
- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail,
- lors d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies dont est saisi le comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Il décide à la majorité des présents de recourir à l'aide d'un expert ; l'employeur ne prend pas part à cette délibération. L'expert choisi par le CHSCT doit être agréé par le ministère. La liste des experts est publiée chaque début d'année au Journal Officiel de la République française.

Les frais d'expertise et les frais de justice engagés par le CHSCT sont supportés par l'employeur, le CHSCT ne disposant pas de budget propre.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Articles du code du travail L4613-4, L.4611-1 à L4616-15 et R4612-1 à R4614-36.*



Où faut-il s'adresser ?

À la Fédération des Services CFDT

Tour Essor • 14, rue Scandicci • 93 508 PANTIN cedex
Tél. : 01 48 10 65 90 • Fax : 01 48 10 65 95 • Mail : services@cfdt.fr

► Pour plus d'informations :
Site : www.legifrance.gouv.fr

Ce document a été réalisé avec la participation de la CNAM TS.

Édition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication : Gilles Desbordes
Conception et impression : Inckéo 75017 Paris



Fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.
cfdt-services.fr