



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

CHSCT

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Généralités	2
Quel est le rôle du CHSCT ?	2
Quelle composition ?	3
Quel fonctionnement ?	3
Quels sont les moyens dont dispose le CHSCT ?	3
Quelles sont les garanties pour les salariés membres du CHSCT ?	4

GENERALITES

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés depuis plus de 12 mois en continu, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés 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...) d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Dans les branches d'activité à haut risque, le CHSCT peut se réunir plus fréquemment. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

QUEL EST LE ROLE DU CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, des salariés de l'entreprise et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, notamment par :

- L'analyse de l'accès à tous les emplois des femmes et des problèmes liés à la maternité, y compris les risques professionnels auxquels elles peuvent être exposées ;
- L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il peut proposer, à cet effet, des missions de prévention ;
- 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 comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Il est consulté sur le règlement intérieur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés ainsi que ceux de plus de 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.

- 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 ;
- Il se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel ;
- Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise ou d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées ; sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.
- Le CHSCT est notamment consulté et donne son avis avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et fixe les missions confiées à ses membres.

QUELLE COMPOSITION ?

Siègent au CHSCT :

- le chef d'établissement 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 ; à titre consultatif, le médecin du travail, l'agent chargé de la sécurité s'il existe 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 sont invités à assister aux réunions.

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec un autre mandat de représentant du personnel.

QUEL FONCTIONNEMENT ?

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre (plus si activité à haut risque) mais aussi sur la demande motivée de deux de ses membres ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. L'inspection du travail, le médecin du travail ainsi que le service prévention de la CAFAT sont invités à ces réunions.

QUELS SONT LES MOYENS DONT DISPOSE LE CHSCT ?

Le CHSCT reçoit du chef de l'établissement :

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 d'hygiène, 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. Le document 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 SMIT ou le service médical autonome.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

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 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

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 est de 5 jours maximum (Lp. 242-5 et R. 242-2). La formation peut être assurée par des organismes répertoriés au niveau de la CAFAT.

QUELLES SONT LES GARANTIES POUR LES SALAIRES MEMBRES DU CHSCT ?

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

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 le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.