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

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

Avertissement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est l'institution représentative du personnel spécialisée dans l'hygiène et la sécurité.

En tant qu'institution représentative du personnel, d'autres études du Dictionnaire Permanent Social intéressent le CHSCT, et en particulier : «Élections des représentants du personnel» et «Représentants du personnel (Protection)».

En tant qu'acteur de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, d'autres études du Dictionnaire Permanent Social traitent également de ces problèmes : «Accident du travail : responsabilités», «Santé et sécurité au travail», «Inspection du travail», «Médaille du travail», «Règlement intérieur»...

Pour plus de développements sur l'ensemble de la matière et les réglementations spécifiques à certains secteurs ou branches d'activité, on pourra également se reporter au Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A

- **Abandon de poste** 269 et s.
- **Accès aux registres** 172, 186, 189, 191, 192
- **Accident du travail** **187**, 237 et s., 242, 273
- **Accident grave** 157, **187**
- **Accord plus favorable** **57**, 109
- **Action de prévention** 182
- **Action en justice** 154
- **Addiction** 183
- **Adhésion et départ d'un service interentreprises de santé au travail** 179
- **Affichage** **98**, 169
- **Agent de la Carsat** 3, **163**
- **Alcool** 183
- **Amélioration des conditions de travail** 173
- **Aménagement des locaux** 249
- **Amende administrative** 188
- **Analyse des risques professionnels** 171, **175**, 181, 182, 184, 202
- **Arbre des causes** 240
- **Assistant de l'employeur** 35
- **Attribution du CHSCT** 171 et s.
- **Avis du CHSCT** 167, 203 et s.
  - bilan annuel 202, 203, 205
  - danger grave et imminent 241
  - nouvelles technologies 226
  - programme annuel de prévention 202, 204, 205

B

- **Baisse des effectifs** 10
- **Base de données unique** 190
- **Bilan annuel** 202, 203, 205, 206
- **Budget** 151

C

- **Cadre** **37**, 59, 91, 291
- **Calcul des effectifs** 8 et s.
- **Candidat** 68, 69, 71
- **Candidature** 73 et s.
  - appel 73
  - carence 75
  - contestation 76
  - dépôt 74
  - protection contre le licenciement 77
- **Carence de candidature** 75
- **Cessation des fonctions** 82
- **CHSCT central** 327 et s.
- **CHSCT interentreprises** 31
- **Collège désignatif** 58, 59, 61
- **Comité d'entreprise** 58, 59, 61, 107
- **Compétence du CHSCT** 171 et s.
- **Composition du CHSCT** 33 et s.
- **Condition de désignation** 58, 59, 61
- **Consultation du CHSCT** 197 et s.
- **Contestation de candidature** 76
- **Contestation de désignation** 99 et s.
- **Contestation de l'expertise** 259, 261

- **Contestation sur la personne de l'expert** 261
- **Contrôle de l'inspecteur du travail** 3, 25, 38, 274 et s.
- **Convocation** 163
- **Coordination des différents CHSCT** 24
- **Crédit d'heures** 108 et s., 306
- **Cumul de mandats** 65, 107
  - des membres du CHSCT 107
  - pour la désignation des membres du CHSCT 65

D

- **Danger grave et imminent** 158, 172, 191, 239, 241, 265 et s.
- **Décision à la majorité** 167
- **Délégation du personnel** 36
- **Délégation unique du personnel** 2, 66
- **Délégué du personnel** 27 et s.
- **Délibération du CHSCT** 167
- **Déplacement des membres du CHSCT** **120**, 152
- **Dépôt des candidatures** 74
- **Dérogation à la répartition des sièges** 38
- **Devoir d'alerte des salariés** 268
- **Diminution de l'effectif** 10
- **Discrétion** 136
- **Dispositions spécifiques** 330 et s.
- **Divergence (en cas d'accident)** 277
- **Document mis à disposition du CHSCT** 189, 191, 192
- **Document unique d'évaluation des risques** 180
- **Drogue** 183
- **Droit d'alerte** 265 et s.
  - danger grave et imminent 274 et s.
  - environnement et santé publique 278 et s.
- **Droit de retrait** 269 et s.
- **Durée du mandat** 104

E

- **Effectif** 7 et s.
- **Encadrement** **37**, 59, 91
- **Enquête de l'employeur en cas de danger** 276
- **Enquête du CHSCT** 236 et s.
- **Entreprise assujettie** 4
- **Entreprise à risques particuliers** 331 et s.
- **Entreprise de 50 salariés et plus** 16 et s.
  - à établissement unique 17
  - à établissements multiples 18 et s.
- **Entreprise de moins de 50 salariés** 28 et s.
- **Entreprise extérieure** 185, 334
- **Entreprises étrangères** 5
- **Établissement de 50 salariés et plus** 19, 21
- **Établissement de 500 salariés et plus** 22 et s.
- **Établissement de moins de 50 salariés** 20, 21, 28 et s.
- **Établissement distinct** 14, 15
- **Évaluation des risques** 175, 176, 178
- **Expert** 242, 243, 246, 250 et s.

F

- **Faute inexcusable** 273
- **Fiche d'entreprise du médecin du travail** 178
- **Fiche de renseignement** 239
- **Fonctionnement du CHSCT** 138, 139, 142
- **Formation des membres du CHSCT** 52, 122 et s.
- **Frais d'expertise** 258
- **Frais de déplacement** 152
- **Frais de formation** 133
- **Frais de procédure** 154

H

- **Harcèlement moral et sexuel** 182
- **Heures de délégation** 49, 108 et s., 118, 306

I

- **Information** 186, 187, 189
- **Inspecteur du travail** 25, 26
  - assistance aux séances du comité 163
  - communication des fiches de renseignements 239
  - communication des ordres du jour 161
  - contestation de la décision 26
  - contrôle 3, 25, 38, 274 et s.
  - dérogation pour la répartition des sièges 38
  - désaccord en cas de CHSCT multiples 25, 26
  - établissements de moins de 50 salariés 30
  - information des réunions d'urgence (danger) 270 et s.

saisine en cas de désaccord (danger grave et imminent) 277
- **Inspection du CHSCT** 233 et s.
- **Instance de coordination** 113, 118, 245, 248, **283**, 285 et s., 315
  - accord collectif d'entreprise 294, 308
  - affichage 302
  - avis de l'instance 316
  - cadre 291
  - contestation de désignation 303
  - contestation de l'expertise 326
  - convocation 314
  - délai de l'expertise 324
  - délégation du personnel 290 et s.
  - délibérations de l'instance 317
  - désignation des membres 295 et s., 303
  - durée du mandat 304
  - expertise 245, 248, 320 et s.
  - heures de délégation 113, 118, 306
  - médecin du travail 293
  - mise en place 284 et s.
  - moyens matériels et financiers 312
  - obligation de discrétion 307
  - ordre de priorité 300
  - ordre du jour 313
  - personnalité civile 311
  - personne qualifiée extérieure à l'instance 293
  - première réunion 310, 316, 323
  - président de l'instance 288, 309
  - procès-verbaux 318, 319
  - remplacement 305
  - représentant de l'employeur 289
  - réunions 313 et s.
  - rôle des CHSCT locaux 297, 298
  - secret professionnel 307
  - secrétaire de l'instance 310
  - suppléant 292
  - visioconférence 315
- **Instance regroupée** 2
- **Intervention d'entreprises extérieures** **185**, 334
- **Introduction de nouvelles technologies** 226

L

- **Liberté de déplacement** 120
- **Local** 149

M

- **Maladie professionnelle** 187, 237 et s., 242, 273
- **Mandat** 104 et s.
- **Maternité** 173 et s.
- **Médecin du travail** 3, 33, 54, 163, 178, 195, 196, 293
- **Mission d'étude** 171
- **Mission de contrôle** 172
- **Mission hors crédit d'heures** 115
- **Mode de scrutin** 84, 85
- **Modification des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail** 208, 247
- **Moyen technique de fonctionnement du CHSCT** 150
- **Mutation technologique** 226

O

- **Obligation de discrétion** 51, **136**, 169, 255, 307
- **Ordre du jour** 160 et s.

P

- **Personnalité civile** 147
- **Personnalité morale** 147
- **Personne qualifiée extérieure au CHSCT** 55
- **Plan d'adaptation sur les mutations technologiques** 226
- **Président du CHSCT** **34**, 67, 81, 167
- **Prêt de main-d'oeuvre** 228
- **Prévention** 175, 176, 178
- **Prévention de la pénibilité** 229
- **Procès-verbal de désignation** 97
- **Procès-verbal de réunion** 168 et s.
- **Programme annuel de prévention** 202, 204 et s.
- **Protection contre le licenciement** 53, 77, 134 et s.
- **Protection de salariés d'autres entreprises** **184**, 334

Q

- **Quorum** 89

R

- **Rapport annuel de la situation générale de l'hygiène et la sécurité** 202, 203
- **Rayonnements ionisants** 332
- **Registre de consignation des alertes** 279
- **Registre de vérification des équipements** 193
- **Registre des accidents bénins** 194
- **Registre des contrôles techniques (registre de sécurité)** 192
- **Registre des dangers graves et imminents** **191**, 275
- **Règle de vote** 167
- **Règlement intérieur du CHSCT** 144 et s.
- **Remplacement des représentants du personnel** 106
- **Rémunération des heures de délégation** 119
- **Renouvellement du CHSCT** 82
- **Répartition du crédit d'heures** 113
- **Représentant de l'employeur** **35**
- **Représentant syndical** 41 et s.
- **Restructuration** 161
- **Réunion commune aux diverses institutions** 164
- **Réunion d'urgence** **158**, 277
- **Réunion du CHSCT** 50, 155 et s.
- **Réunion préparatoire** 79
- **Risque chimique** 333
- **Risque grave** 243
- **Risque professionnel** 175, 176, 178
- **Risque psychosocial** 177
- **Risque technologique** 334

S

- **Salarié d'autres entreprises** **184**, 334
- **Scrutin** 84 et s., 88, 89, 91 et s.
  - absence de quorum 89
  - cadres 91, 94
  - décompte des voix 93
  - liste d'émargement 92
  - mode de scrutin 84, 85
  - partage des voix 95
  - vote par correspondance 88
- **Secret professionnel** 51, 137, 307
- **Secrétaire du CHSCT** 139, 141, 142
- **Secteur d'activité** 22, **59**
- **Seuil** 7
- **Siège réservé** 37
- **Statut des membres du CHSCT** 104 et s.
- **Subvention** 151
- **Suppléant** 40, 292

T

- **Tabac** 183
- **Transaction pénale** 188
- **Travail sur écran** 232
- **Travailleur temporaire** 8, 184
- **Tribunal** 99

U

- **Usage** **57**, 109

V

- **Vacance de siège** 82
- **Variation de l'effectif** 111
- **Visioconférence** 164
- **Vote du CHSCT** 167
- **Vote par correspondance** 88

Présentation

1 **Le CHSCT, institution représentative du personnel spécialisée dans l'hygiène et la sécurité** ■ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une institution représentative du personnel qui a pour mission de contribuer à la prévention, la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en la matière.

Depuis le 10 août 2016, date d'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août, le CHSCT a également pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

C. trav., art. L. 4612-1

A ce titre, il est un acteur fondamental de la sécurité dans l'entreprise, aux côtés du chef d'établissement, président de l'institution et dépositaire de l'obligation de sécurité dans l'établissement (v. l'étude «Santé et sécurité au travail»).

C. trav., art. L. 4121-1 à L. 4121-5

Remarque : à moins qu'ils n'aient été régulièrement dénoncés, tous les usages antérieurs plus favorables que les dispositions issues de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 portant création des CHSCT continuent de s'appliquer. Par exemple, tel est le cas pour des usages portant sur la composition du comité (Cass. soc., 18 juin 1986, n° 85-60.647) ou encore sur son fonctionnement (Cass. soc., 10 déc. 1987, n° 86-43.410).

2 La délégation unique du personnel et l'instance regroupée ■ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a prévu 2 nouveaux types de regroupements des institutions représentatives du personnel : la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et la délégation unique conventionnelle (ou l'instance regroupée) dans les entreprises de 300 salariés et plus.

1° La délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés
La DUP permet à l'employeur de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au CE et au CHSCT.

◆ C. trav., art. L. 2326-1 et s.

Remarque : la DUP existait avant la loi du 17 août 2015 mais elle ne concernait que les entreprises de moins de 200 salariés et, surtout, ne regroupait que les DP et le CE.

2° La délégation unique du personnel conventionnelle (ou instance regroupée) dans les entreprises d'au moins 300 salariés
La DUP conventionnelle ne peut être mise en oeuvre que par accord majoritaire. Elle porte sur le regroupement des 3 instances (DP, CE, CHSCT) ou de 2 d'entre elles seulement. Dans ce cas, le CHSCT peut être regroupé soit avec les DP soit avec le CE.

◆ C. trav., art. L. 2391-1 et s.

Les développements relatifs aux DUP se trouvent dans l'étude «Délégation unique du personnel».

3 Les autres acteurs de l'hygiène et de la sécurité ■ Les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ne sont pas l'affaire exclusive du chef d'établissement et du CHSCT. En effet, d'autres acteurs sont amenés à intervenir.

1° Le médecin du travail
Il a un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (◆ C. trav., art. L. 4622-3). Il est le conseiller du chef d'entreprise, des représentants du personnel, dont le CHSCT, et des services sociaux.

Également, le médecin du travail assiste avec voix consultative aux séances du CHSCT (◆ C. trav., art. L. 4613-2 et R. 4614-2).

Pour plus de précisions, voir l'étude «Médecine du travail».

2° Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)
Elles ont pour rôle de développer et coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment en procédant à des visites sur site, et de concourir à l'application des règles tarification. Elles assurent des actions de formation et d'information et éditent un certain nombre de publications destinées notamment à améliorer la prévention des risques professionnels.

L'ordre du jour des réunions du CHSCT est communiqué par le président aux agents des services de prévention des Carsat qui peuvent assister aux séances (◆ C. trav., art. R. 4614-3) (v. n° 161).

Ainsi, par les contacts fréquents qu'ils ont avec les entreprises, les contrôleurs de sécurité sont à même de déceler les risques professionnels particuliers de chaque entreprise mais également de préconiser des mesures de prévention adaptées aux différents postes dangereux et d'apporter une aide aux CHSCT.

Pour plus de précisions, voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

3° L'inspecteur du travail
Il est doté d'un droit d'accès permanent aux lieux de travail. Il est chargé de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés qui le complètent. A ce titre, il est notamment chargé de veiller au respect de la législation du travail relative à l'hygiène et la sécurité (v. l'étude «Inspection du travail»).

Lors des visites de l'inspecteur (ou du contrôleur) du travail dans l'entreprise, les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations (◆ C. trav., art. L. 4612-7).

4° L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
L'INRS contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles à travers sa double mission :

- une activité d'assistance, d'information, de formation, notamment par le biais de son service de renseignements gratuit joignable par écrit ou par téléphone ou bien par le biais de son fonds documentaire accessible sur son site internet ;
- une activité d'études et de recherches pour anticiper les besoins futurs en prévention, en proposant notamment un enseignement à distance destiné aux membres de CHSCT.

Pour plus de précisions, sur le statut, les missions et les activités de l'INRS, voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

5° L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)
L'Anact et ses antennes régionales (Aract) forment un réseau qui a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. A ce titre, l'Anact peut être amenée à intervenir gratuitement dans les entreprises pendant 5 jours, à la demande du chef d'établissement ou du CHSCT. Par ailleurs, elle propose des actions de formation touchant les domaines en pointe de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.

Pour plus de précisions sur le rôle et le fonctionnement de l'Anact, voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

Chapitre 1 Obligation de mettre en place un CHSCT

■ Section 1 : Champ d'application

Sous-section 1 : Entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un CHSCT

4 Entreprises concernées par la mise en place d'un CHSCT ■ Les articles L. 4111-1 à L. 4111-4 précisent le champ d'application des entreprises concernées par les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité, et donc soumises à l'obligation de mettre en place un CHSCT.

◆ C. trav., art. L. 4111-1 à L. 4111-4

Il s'agit :

- des employeurs de droit privé ;
- des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) ;
- des établissements publics administratifs (Epa) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
- des établissements de santé sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Remarque : sont soumis aux dispositions du code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail 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 (◆ Cass. crim., 14 janv. 2003, n° 01-87.300, n° 236 F - P+F).

◆ C. trav., art. L. 4111-1

Pour les Epic et pour les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent faire l'objet d'adaptations par décret, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants. Ces adaptations assurent les mêmes garanties aux salariés.

C. trav., art. L. 4111-2

5 **Entreprises étrangères soumises à la mise en place d'un CHSCT** ■ Toute personne juridique ayant son siège à l'étranger qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français exerce la responsabilité de l'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des salariés.

Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 99-60.355, n° 682 FS - P + B + R + I

Ainsi, le fait pour une entreprise d'avoir son siège social à l'étranger ne lui permet pas de s'exonérer de l'application de ces dispositions.

Remarque : cela a été décidé à la fois pour les délégués du personnel (Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 99-60.355, n° 682 FS - P + B + R + I), les délégués syndicaux (Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507) ainsi que pour le comité d'entreprise (CE, 29 juin 1973, n° 77982). Dès lors, même si cela n'a pas été explicitement affirmé pour le CHSCT, il est évident que ce principe lui est aussi applicable.

Les institutions représentatives des salariés remplissent l'ensemble des attributions définies par la loi, à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social de l'entreprise.

Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507

Toutefois, sous réserve des traités, conventions et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, les entreprises, établies et exerçant leur activité hors de France, qui détachent temporairement des salariés sur le territoire français, ne sont pas tenues de constituer un CHSCT. En effet, même si les règles du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à ces entreprises, en aucun cas le code du travail ne prévoit que les règles relatives au CHSCT le sont.

C. trav., art. L. 1262-4

Remarque : en revanche, lorsqu'il existe un CHSCT dans l'entreprise d'accueil, celui-ci est compétent pour tous les salariés détachés (Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008 : BO min. Trav., n° 2008/11, 30 nov.).

6 **Intégration du CHSCT dans une DUP** ■ Les missions du CHSCT peuvent être mises en oeuvre au sein de la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et au sein d'une instance nouvelle de regroupement des institutions représentatives du personnel (DUP conventionnelle) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

C. trav., art. L. 2326-1 et L. 2391-1

Sur la mise en oeuvre de la DUP et de la DUP conventionnelle, voir l'étude «Délégation unique du personnel».

Sous-section 2 : Seuils d'effectif

7 **Création obligatoire à partir de 50 salariés** ■ Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans toute entreprise d'au moins 50 salariés, et dans tous les établissements d'au moins 50 salariés.

C. trav., art. L. 4611-1 et L. 4611-3

Le principe selon lequel tout salarié appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés relève d'un CHSCT avait été dégagé, à l'origine, par les tribunaux.

Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT, et ce peu important que celui-ci travaille dans un établissement de moins de 50 salariés (pour plus de précisions sur le périmètre d'implantation et le nombre de comités à mettre en place, v. n°s 16 et s.).

Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207, n° 436 FS - P + B + R Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-60.165, n° 2391 FS - P + B + R

Remarque : dans la première affaire, une entreprise de commerce de détail d'habillement, avec un effectif total de 1 000 salariés, était composée :
- d'un siège social et d'un centre logistique, établis sur un même site et comprenant 170 salariés ;
- d'un second centre logistique implanté sur un autre site ;
- ainsi que d'une quarantaine de magasins de détails, comptant chacun moins de 50 salariés.

Compte tenu de la répartition des effectifs de son entreprise, l'employeur avait décidé de mettre en place un CHSCT sur le seul site comptant plus de 50 salariés. A tort pour les juges de la Cour de cassation. Seuls 170 salariés relevaient d'un CHSCT alors que tous auraient dû l'être, l'effectif total de l'entreprise dépassant la barre des 50 salariés.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)», un modèle de convocation pour la création d'un CHSCT.

8 **Décompte de l'effectif** ■ Le calcul de l'effectif s'effectue comme pour la mise en place des comités d'entreprise, c'est-à-dire suivant les modalités définies à l'article L. 1111-2 du code du travail (v. l'étude «Élections des représentants du personnel»).

Concernant la prise en compte des travailleurs temporaires dans l'effectif de la société d'intérim dans laquelle ils ne travaillent pas pour la mise en place du CHSCT, voir l'étude «Travail temporaire».

9 **Effectif atteint durablement** ■ L'effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

C. trav., art. L. 4611-1

En conséquence, même si l'établissement a dès sa création au moins 50 salariés, l'employeur n'est pas obligé de mettre immédiatement en place un CHSCT et peut attendre un an pour déclencher la désignation.

En pratique, l'employeur doit calculer son effectif mois par mois. Il ne peut pas calculer la moyenne des effectifs sur chacune des 3 années.

Cass. soc., 17 déc. 1984, n° 84-60.491

10 **Diminution durable de l'effectif** ■ Aucune disposition légale ne prévoit le cas de la disparition du CHSCT lorsque l'effectif diminue comme en matière de comité d'entreprise.

Si l'on applique la règle prévue par le code du travail pour le CE, on doit considérer que l'établissement n'est plus assujetti à l'obligation de posséder un CHSCT lorsqu'il cesse durablement d'atteindre le seuil de 50 salariés, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de 24 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

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

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Sous-section 3 : Existence d'une représentation du personnel

11 **Pas de mise en place d'un CHSCT en l'absence de délégués du personnel et d'un CE** ■ Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (v. n°s 58 et s.).

C. trav., art. L. 4613-1

L'absence de délégués du personnel ou de comité d'entreprise ne fait pas obstacle à la création d'un CHSCT. Le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

En revanche, un CHSCT ne peut être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel dans l'établissement (Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.414, n° 1230 P), les modalités de désignation prévues par la loi étant d'ordre public (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 88-60.331 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin).

Sous-section 4 : Dispositions spécifiques

12 **Établissements à activités ou à risques particuliers** En fonction de l'activité de l'établissement ou bien des risques particuliers auxquels il peut être confronté, des règles spécifiques peuvent s'appliquer (v. nos 330 et s.).

Section 2 : Périmètre d'implantation du CHSCT

13 **Principe** Le cadre retenu pour l'obligation de mise en place d'un CHSCT est, depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, l'entreprise, toutefois l'établissement reste l'unité de référence privilégiée.

C. trav., art. L. 4611-1

Le choix de l'établissement comme unité de référence privilégiée répond à des considérations précises. En effet, en raison du caractère spécifique des missions du CHSCT, il a paru nécessaire que celui-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement et le plus rapidement possible.

Sous-section 1 : Notion d'établissement

14 **Critères de l'établissement distinct** La notion d'établissement est une notion à géométrie variable qui dépend de l'institution représentative du personnel à mettre en place. Il n'en existe pas de définition légale. Pour le CHSCT, il s'agit en pratique d'un site de production.

D'après l'administration, deux critères permettent de caractériser l'existence d'un établissement en vue de la mise en place du CHSCT : un critère géographique et un critère d'autonomie.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Il peut y avoir des différences entre le nombre et la définition des établissements distincts pour les délégués du personnel, pour le comité d'établissement et pour le CHSCT.

1° Critère géographique
Compte tenu des missions confiées par la loi au CHSCT, l'institution doit fonctionner au plus près des situations de travail effectives des salariés. En effet, le représentant du personnel au CHSCT doit avoir une bonne connaissance des conditions de travail des salariés qu'il représente, et donc, des possibilités de contacts fréquents avec ceux-ci. En outre, il est appelé à effectuer des visites et inspections régulières de l'établissement pour s'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité du travail. Il peut également être appelé à mettre en oeuvre, le cas échéant, la procédure de signalement de l'existence d'une cause de danger grave et imminent (v. nos 274 et s.).

Dans ces conditions, l'éloignement géographique des services ne doit pas être tel qu'il rend l'exercice de ces missions inefficace, en coupant le représentant de la collectivité qu'il représente. C'est pourquoi, le premier critère déterminant l'existence d'un établissement distinct au sens du CHSCT est l'implantation géographique.

2° Critère d'autonomie
Un second critère vient se combiner avec l'implantation géographique : il faut que l'établissement jouisse d'un degré d'autonomie suffisant pour le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Pour qu'un établissement soit considéré comme suffisamment autonome, il faut qu'il existe en face du CHSCT un interlocuteur valable, c'est-à-dire qui dispose des pouvoirs nécessaires pour donner suite aux travaux du comité.

Cette personne qui assumera les fonctions de président du CHSCT doit pouvoir fournir au cours des réunions de ce dernier les éléments d'information utiles aux travaux et y intervenir de façon active. Son rôle ne saurait aucunement se limiter à la transmission à un échelon hiérarchique supérieur des observations du CHSCT. La prise en compte de ce second critère peut, en particulier, autoriser le regroupement de services géographiquement distincts mais non dotés d'une autonomie suffisante, dès lors toutefois que leur éloignement n'est pas tel qu'il empêche l'exercice des missions des représentants.

15 **Reconnaissance de l'établissement** 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 avec les organisations syndicales représentatives.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

En l'absence de syndicats représentatifs, la reconnaissance des établissements pour la mise en place du CHSCT résulte d'un accord du collège désignatif ou, à défaut d'accord, d'une décision du tribunal d'instance.

Sous-section 2 : Entreprises de 50 salariés et plus

16 **Détermination du périmètre de mise en place du CHSCT** Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT.

C. trav., art. L. 4611-1 Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207, n° 436 FS - P + B + R Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-60.165, n° 2391 FS - P + B + R

Pour autant, cela ne signifie pas que le périmètre d'implantation du CHSCT se situe au niveau de l'entreprise, et non plus au niveau de l'établissement (v. n° 13). En pratique, la mise en place d'un ou plusieurs CHSCT dépendra de la structure de l'entreprise, plus précisément selon qu'elle s'avère :

- être mono-établissement (v. n° 17) ;
- ou être composée d'établissements multiples (v. nos 19 et s.).

§ 1 : Entreprises à établissement unique

17 **Entreprises mono-établissement** Sous réserve des dispositions applicables aux établissements de 500 salariés et plus (v. nos 22 et s.), dès lors que l'entreprise est mono-établissement, c'est-à-dire qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts (v. nos 14 et s.), un CHSCT unique doit être mis en place au niveau de l'entreprise.

C. trav., art. L. 4611-1 Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207, n° 436 FS - P + B + R

Remarque : dans cette affaire, pour considérer que l'entreprise était une entreprise mono-établissement, les juges se sont attachés au fait que cette dernière n'était dotée que d'un comité d'entreprise unique, sous-entendu qu'elle ne comptait pas de comité central avec des comités d'établissement. L'employeur avait d'ailleurs à tort considéré que les sites de l'entreprise constituaient des établissements distincts.

§ 2 : Entreprises à établissements multiples

18 **Structure des entreprises à établissements multiples** Lorsque plusieurs établissements distincts sont reconnus (v. nos 14 et s.), l'entreprise peut se retrouver dans l'une des trois configurations qui suivent :

- être composée exclusivement d'établissements de 50 salariés et plus (v. n° 19) ;
- être composée exclusivement d'établissements de moins de 50 salariés (v. n° 20) ;
- ou être composée d'un panachage d'établissements de 50 salariés et plus et d'établissements de moins de 50 salariés (v. n° 21).

19 **Entreprises composées uniquement d'établissements de 50 salariés et plus** ■ Depuis le 19 août 2015, lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements chacun ayant un effectif d'au moins 50 salariés, un CHSCT doit être mis en place dans chaque établissement.

Remarque : il est à noter que des dispositions spécifiques existent pour les établissements de 500 salariés et plus (v. nos 22 et s.).

C. trav., art. L. 4611-1

Avant cette date, la mise en place d'un CHSCT par établissement d'au moins 50 salariés était fonction des paramètres suivants :

- soit il existait un comité d'établissement dans chacun des établissements composant l'entreprise. Dans ce cas, sous réserve des règles applicables aux établissements de 500 salariés et plus (v. nos 22 et s.), le nombre de CHSCT correspondait au nombre de comités d'établissement ;
- soit cette mise en place résultait de l'existence de secteurs d'activité différents. Dans ce cas, le nombre de CHSCT était fonction du nombre de secteurs d'activité.

A défaut, un seul CHSCT était mis en place, et ce au niveau de l'entreprise.

Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802, n° 260 FS - P + B

De même, sauf accord collectif, un CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement. Seuls les salariés de l'établissement concerné peuvent être désignés au sein du CHSCT de cet établissement. Quant au collège désignatif, il ne peut être constitué que des membres élus de ce même établissement.

Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.438, n° 1330 FS - P + B + R Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.386

20 **Entreprises composées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés** ■ Depuis le 19 août 2015, lorsque l'entreprise est composée « uniquement » d'établissements ne dépassant pas le seuil de 50 salariés, l'employeur doit constituer un CHSCT dans « au moins » l'un des établissements.

Remarque : il est à noter que les règles précitées n'ont pas vocation à s'appliquer aux établissements dans lesquels l'inspecteur du travail a imposé la création d'un CHSCT (v. n° 30).

C. trav., art. L. 4611-1

L'employeur a donc la possibilité de mettre en place :

- soit un seul CHSCT couvrant l'ensemble des établissements de l'entreprise. En pratique, il s'agit du cas le plus probable ;
- soit un CHSCT dans chaque établissement composant l'entreprise. En pratique, rares sont les entreprises qui opteront pour ce choix ;
- soit un CHSCT dans certains établissements seulement. Dans une telle hypothèse, les salariés des établissements n'étant pas dotés d'un CHSCT devront être rattachés à l'un des comités mis en place. En effet, tout salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit relever d'un CHSCT (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12.207, n° 436 FS - P + B + R).

21 **Entreprises composées d'établissements de 50 salariés et plus et d'établissements de moins de 50 salariés** ■ Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements distincts dont certains dépassent le seuil de 50 salariés et d'autres non, un CHSCT devra être mis en place dans chaque établissement comptant au moins 50 salariés.

C. trav., art. L. 4611-1

En revanche, il n'y a aucune obligation de mettre en place un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés. Dès lors, les salariés de ces établissements devront être rattachés à l'un des comités mis en place dans les établissements de 50 salariés et plus.

Remarque : dans le silence de la loi, il appartient à l'employeur de « déterminer le ou les CHSCT de rattachement des salariés non couverts par un CHSCT dans leur établissement » (Rapp. comm. aff. soc. AN, 21 mai 2015, n° 2792).

§ 3 : Établissements de 500 salariés et plus

22 **Détermination du nombre de CHSCT par accord entre le comité d'entreprise et l'employeur** ■ Dans les établissements d'au moins 500 salariés, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT 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 groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

C. trav., art. L. 4613-4

Remarque : en l'absence d'accord (v. n° 25).

Cette règle est destinée à 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.

Les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs CHSCT 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 pour certains travailleurs, en raison de la nature des tâches, ou des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production. C'est dans ce cadre que la notion de secteur d'activité tend à émerger.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Toutefois, le critère géographique peut être pris en compte pour décider de l'implantation des différents CHSCT.

Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-12.916, n° 1068 FS - P + B + R

Remarque : lorsqu'un tel critère est retenu, et sauf accord en disposant autrement, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail géographiquement correspondant.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)», un modèle de convocation pour la création de plusieurs CHSCT.

Peuvent être annulées les élections effectuées lors du renouvellement d'un CHSCT, dès lors que deux CHSCT s'étaient entendus, à l'unanimité, pour transférer le rattachement d'un des sites d'un CHSCT à l'autre.

Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-10.770, n° 368 FS - P + B

23 **Constitution de CHSCT distincts** ■ Dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés, des CHSCT distincts peuvent ainsi être constitués pour des structures internes qui comptent moins de 50 salariés.

TA Versailles, 6e ch., 20 févr. 1996, n° 895315

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

C. trav., art. L. 4614-4 et R. 4613-3

C'est bien le comité d'entreprise qui détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT devant être constitués. En cas de désaccord de l'employeur, le nombre de comités distincts et les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail (v. n° 25).

En l'absence d'accord du comité d'entreprise et de décision de l'inspecteur du travail, il ne peut être procédé à la désignation de la délégation du personnel au sein d'un CHSCT, peu important l'existence d'un accord collectif signé avec les organisations syndicales et fixant le nombre de CHSCT dans l'établissement.

Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.219, n° 1848 FS - P + B

Remarque : il résulte en outre de l'arrêt que c'est bien à l'employeur de saisir officiellement le comité d'entreprise afin de pouvoir discuter de cette question.

Le soin de décider du nombre de CHSCT, en accord avec le chef d'établissement, incombe à la majorité du comité d'entreprise, et non aux seules organisations syndicales. Par suite l'accord d'établissement intervenu sur ce point avec ces dernières ne peut valoir détermination régulière du nombre de CHSCT et ne peut être pris en compte par l'administration du travail.

TA Versailles, 6e ch., 20 févr. 1996, n° 895315

24 **Mise en place par le comité d'entreprise de mesures de coordination** ■ Le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT.

C. trav., art. L. 4613-4

La nature de ces mesures est extrêmement variable selon les différentes situations particulières. Il peut s'agir notamment de réunions communes de tout ou partie des membres des différents CHSCT.

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 il va de soi que le rapport et le programme présentés aux CHSCT devront en tenir compte.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10 Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984 : BO min. Trav., n° 1-2/1984

25 **Intervention de l'inspecteur du travail en cas de désaccord** ■ En cas de désaccord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le nombre des CHSCT distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique (v. n° 26).

C. trav., art. L. 4613-4

La détermination du nombre de CHSCT et des modalités de coordination dans les établissements d'au moins 500 salariés relève de l'inspecteur du travail qui contrôle l'établissement considéré. La compétence de l'inspecteur du travail est strictement limitée aux points de désaccord entre le comité d'entreprise ou d'établissement et le chef d'établissement. Les critères cités à l'article L. 4613-4 du code du travail sur lesquels l'inspecteur du travail doit fonder sa décision ne sont pas hiérarchisés : il doit porter une appréciation globale sur l'ensemble de ces critères.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984 : BO min. Trav., n° 1-2/1984

La cour administrative d'appel de Versailles fournit un exemple de critères utilisés pour déterminer le nombre de CHSCT à créer. Même si les salariés des deux activités en cause dans cette affaire étaient effectivement exposés à des risques identiques (radiations cosmiques, décalages horaires, variation de pressurisation, etc.), le taux d'accident du travail et la nature des pathologies constatées différaient sensiblement entre ces deux catégories de personnel. Par ailleurs, l'organisation et le rythme de travail étaient spécifiques à chacune de ces catégories, il est donc nécessaire d'avoir un CHSCT propre à chacune de ces activités.

CAA Versailles, 4e ch., 2 mai 2012, n° 11VE03144

26 **Contestation de la décision de l'inspecteur du travail** ■ La décision de l'inspecteur du travail fixant le nombre de CHSCT ainsi que les mesures de coordination à mettre en place peut être contestée tant par l'employeur que par le CHSCT.

CE, 25 mai 1994, n° 127283

Cette décision est donc susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la décision.

Le directeur régional dispose alors d'un délai de 21 jours, renouvelable une fois, pour se prononcer, son silence valant approbation. Si le directeur régional confirme la décision de l'inspecteur, le demandeur pourra agir devant le tribunal administratif dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir.

C. trav., art. L. 4613-4, R. 4613-9, R. 4613-10 et R. 4723-1

Le refus d'une réclamation par le directeur régional doit être motivé.

CE, 25 mai 1994, n° 127283

§ 4 : En cas d'absence d'un CHSCT

27 **Rôle des délégués du personnel en l'absence de CHSCT** ■ Dans les entreprises assujetties (v. n° 16), la carence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés faute par exemple de candidats, conduit à confier aux délégués du personnel de ces établissements les mêmes missions et moyens que les membres du comité. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Remarque : il n'est pas prévu, dans cette situation, de mécanisme de rattachement des salariés des petits établissements. On peut donc penser que les délégués du personnel exerceront les missions du CHSCT au seul bénéfice des salariés de leur établissement propre.

C. trav., art. L. 2313-16 et L. 4611-2

A ce titre, les délégués du personnel :

- doivent être réunis tous les trimestres en tant que CHSCT (v. n° 155) ;
- doivent être consultés sur tout projet entrant dans la compétence du CHSCT (v. nos 197 et s.) ;
- peuvent recourir à un expert dans les mêmes conditions que pour un CHSCT ;
- peuvent exercer le droit d'alerte dévolu au CHSCT (v. nos 265 et s.) ;
- peuvent effectuer des enquêtes et inspections (v. nos 233 et s.) ;
- bénéficient des mêmes actions de formation que les membres du CHSCT (v. nos 122 et s.) ;
- bénéficient du crédit d'heures dont auraient disposé les représentants du personnel au comité (v. nos 108 et s.).

Remarque : dans ce cas, le nombre de délégués du personnel est augmenté (C. trav., art. R. 2314-2) (v. n° 75).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, des entreprises de 50 salariés et plus, les délégués du personnel se voient également confier les missions du CHSCT en cas de carence. En revanche, contrairement aux établissements de 50 salariés et plus de ces mêmes entreprises, les délégués du personnel ne disposent pas des moyens mis normalement à la disposition du CHSCT (v. n° 29).

Sous-section 3 : Entreprises de moins de 50 salariés

28 **Absence de CHSCT** ■ En principe, les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas à constituer de CHSCT. En effet, elles ne peuvent, de fait, répondre à la condition d'effectif (v. n° 7). Ce sont alors les délégués du personnel qui prennent le relais (v. n° 29).

Toutefois, par exception, ces entreprises peuvent être dotées d'un CHSCT lorsque :

- l'inspecteur du travail impose la création d'un comité (v. n° 30) ;
- elles se regroupent avec d'autres entreprises de moins de 50 salariés pour créer un CHSCT inter-entreprises (v. n° 31).

29 **Missions du CHSCT remplies par les délégués du personnel** ■ Dans les établissements de moins de 50 salariés, lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Il en résulte que 2 situations sont visées :

- soit l'établissement de moins de 50 salariés appartient à une entreprise de moins de 50 salariés non tenue de mettre en place le CHSCT ;
- soit l'établissement de moins de 50 salariés appartient à une entreprise de 50 salariés et plus (v. n° 27). Les salariés devraient être rattachés au CHSCT d'un établissement d'au moins 50 salariés, ou regroupés au sein d'un CHSCT commun à plusieurs petits établissements. En l'absence de l'institution, les délégués du personnel pallient cette « carence », mais seulement au bénéfice des salariés de leur établissement.

◆ C. trav., art. L. 4611-3

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ils exercent les attributions du CHSCT dans le cadre des moyens qui leur sont attribués en tant que délégués du personnel. Cela signifie :

- que les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail sont évoquées lors des réunions mensuelles des délégués du personnel (v. l'étude «Délégués du personnel») ;
- qu'ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire, sauf usage d'entreprise ou accord plus favorables. Et ce à la différence de ce qui se passe dans les établissements assujettis à l'obligation d'avoir un CHSCT et dans lesquels le comité n'a pas pu être mis en place ;
- qu'ils ne peuvent pas faire appel à un expert (v. nos 242 et s.).

Pour le reste, ils disposent des mêmes attributions que le CHSCT : ils reçoivent les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions, doivent notamment être consultés sur un projet important d'aménagement des conditions de travail, sur le règlement intérieur de l'entreprise ou sur le plan d'adaptation. Ils peuvent procéder aux inspections et enquêtes prévues aux articles L. 4612-4 et suivants du code du travail (v. nos 233 et s.) et exercer le droit d'alerte prévu à l'article L. 4131-2 du même code (v. nos 265 et s.).

Le code du travail prévoit expressément que les délégués du personnel sont informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles au titre de l'hygiène et de la sécurité. Ils peuvent également en demander communication à tout moment.

◆ C. trav., art. R. 2313-3

30 **Création d'un CHSCT sur décision de l'inspecteur du travail** ■ L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

◆ C. trav., art. L. 4611-4

La décision d'imposer la création d'un comité doit s'appuyer sur 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.

◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Cette décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique porté devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, au plus tard dans les 15 jours de la notification de la décision. Le directeur régional dispose d'un délai de 21 jours, renouvelable une fois, pour se prononcer, son silence valant approbation. Si le directeur régional confirme la décision de l'inspecteur, le demandeur pourra agir devant le tribunal administratif dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir.

◆ C. trav., art. L. 4611-4, R. 4613-9 et R. 4723-1 ◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Pour la désignation des membres du comité, et en l'absence de comité d'entreprise, le collège désignatif (v. nos 58 et s.) est composé des seuls délégués du personnel.

◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav., n° 93/10

31 **CHSCT interentreprises : regroupement des entreprises de moins de 50 salariés** ■ Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un CHSCT interentreprises.

◆ C. trav., art. L. 4611-6

Il peut s'agir par exemple de magasins dans un centre commercial ou de bureaux exploités en commun par plusieurs petites entreprises.

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. Dans ce cas, le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

◆ C. trav., art. R. 4613-7 ◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Il appartient aux chefs d'entreprise de prendre l'initiative de se regrouper et de conclure un accord. Toutefois, il ne s'agit pas d'une obligation pour eux. Aussi, en cas de refus de la part du chef d'entreprise, les salariés ou leurs délégués du personnel peuvent saisir l'inspecteur du travail qui seul a le pouvoir d'imposer la création d'un CHSCT (v. n° 30).

Sous-section 4 : Entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES)

32 **Entreprises regroupées en une UES** ■ L'existence d'une unité économique et sociale entre plusieurs sociétés n'a de conséquence ni sur le cadre de désignation du CHSCT, ni sur la composition du collège désignatif. C'est au niveau de chaque société que le CHSCT doit être mis en place.

◆ Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.286, n° 109 FS - P + B

Il s'ensuit qu'il faut donc s'attacher à l'effectif ainsi qu'à la structure de chaque entreprise pour déterminer les modalités de mise en place ou non d'un ou plusieurs CHSCT en leur sein. Il faut en effet :

- tout d'abord, déterminer l'effectif de chacune de ces entreprises afin d'y appliquer soit les règles relatives aux entreprises de 50 salariés et plus (v. nos 16 et s.), soit celles relatives aux entreprises de moins de 50 salariés (v. nos 28 et s.) ;
- ensuite, si une ou plusieurs de ces entreprises atteignent 50 salariés ou plus, déterminer leur structure, à savoir s'il s'agit d'entreprises mono-établissement (v. n° 17) ou à établissements multiples (v. nos 18 et s.).

Chapitre 2 Composition du CHSCT et désignation de ses membres

■ Section 1 : Composition du CHSCT

33 **Composition assurant la prédominance de la délégation du personnel** ■ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé de membres à voix délibérative : le chef d'établissement, ou son représentant, qui préside le CHSCT et une délégation du personnel.

C. trav., art. L. 4613-1

En outre, des membres à voix consultative assistent aux réunions du CHSCT mais ne prennent pas part aux votes : il s'agit principalement du médecin du travail, du chef du service de sécurité et des représentants syndicaux au CHSCT.

C. trav., art. L. 4613-2

Seuls ont voix délibérative dans les CHSCT le chef d'établissement, président, et les représentants du personnel. Il en résulte que les représentants du personnel se trouvent dans tous les cas majoritaires au sein des CHSCT.

§ 1 : L'employeur

34 **L'employeur, président du CHSCT** ■ Le CHSCT est présidé par l'employeur.

C. trav., art. L. 4614-1

Pour plus de précisions, voir n° 138.

35 **Le représentant de l'employeur** ■ Avant sa recodification, le code du travail prévoyait qu'un représentant de l'employeur pouvait présider le CHSCT. La disparition de cette précision n'en fait pas disparaître la possibilité d'après nous. Précisons que ce représentant devra disposer de pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité (par exemple, un ingénieur de sécurité).

A l'inverse, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité pénale en cas de défaut de consultation du CHSCT, en faisant simplement valoir qu'il a confié à l'un de ses collaborateurs le soin de présider le comité. Dès lors que la décision devant donner lieu à consultation a été prise par lui, c'est à lui de s'assurer que le CHSCT a bien été consulté.

Cass. crim., 28 nov. 1989, n° 89-82.015 Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109

Remarque : le code du travail ne donne pas à l'employeur la possibilité de se faire assister par deux collaborateurs, comme c'est le cas pour le comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-1). Cela laisse à penser que la présence en réunion d'une tierce personne doit être acceptée par les membres du CHSCT. Il pourrait s'agir d'un directeur technique, d'un ingénieur sécurité, du responsable des services généraux, etc.

§ 2 : La délégation du personnel

36 **Composition de la délégation du personnel** ■ Le CHSCT comprend une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

C. trav., art. L. 4613-1

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT et leur répartition selon les catégories du personnel sont déterminés comme suit. Ils sont fixés pour la durée du mandat.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Nombre de représentants du personnel au CHSCT

Effectif	Représentants agents de maîtrise et cadres	Représentants autres catégories de personnel	Total des représentants du personnel
Jusqu'à 199 salariés	1	2	3
De 200 à 499 salariés	1	3	4
De 500 à 1 499 salariés	2	4	6
De 1 500 salariés et plus	3	6	9

C. trav., art. R. 4613-1

L'effectif à prendre en compte s'apprécie à chaque élection.

Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.324

Lorsque plusieurs CHSCT sont institués dans un établissement occupant habituellement au moins 500 salariés, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles ci-dessus.

C. trav., art. R. 4613-3

Exemple : effectif de l'établissement : 800 salariés.
En accord avec l'employeur, le comité d'entreprise fixe à 3 le nombre de CHSCT à mettre en place, compte tenu de l'existence de 3 ateliers distincts :
- atelier 1 : 180 salariés - le CHSCT comprendra 3 représentants dont 1 du personnel de maîtrise ou des cadres ;
- atelier 2 : 350 salariés - le CHSCT comprendra 4 représentants dont 1 du personnel de maîtrise ou des cadres ;
- atelier 3 et reste de l'établissement : 270 salariés - le CHSCT comprendra 4 représentants dont 1 du personnel de maîtrise ou des cadres.

Les 3 CHSCT comprendront donc en tout 11 représentants du personnel (il y aurait eu 6 représentants seulement si l'établissement n'avait eu qu'un CHSCT).

Remarque : concernant les CHSCT de la Poste, dès lors que le CHSCT constitué au « niveau opérationnel déconcentré » (NOD) assure la surveillance du service de santé au travail dont relève l'ensemble des travailleurs compris dans ce périmètre, le nombre de représentants du personnel à désigner au sein du CHSCT du NOD doit être déterminé en fonction de l'effectif de tous les agents travaillant dans le périmètre du NOD, peu important l'existence de CHSCT locaux (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-12.179, n° 673 FS - P + B).

37 **Représentation de l'encadrement** ■ Le personnel d'encadrement est chargé d'une mission particulière pour ce qui concerne l'observation des règles d'hygiène et de sécurité du travail. C'est pourquoi un certain nombre de sièges lui a été réservé au CHSCT.

C. trav., art. R. 4613-1 Lettre DRT, 1er févr. 1984

1° Définition du personnel d'encadrement
L'existence de sièges réservés au personnel de maîtrise et aux cadres soulève la question de l'identification des salariés appartenant à ces catégories. Selon l'administration, les termes mêmes utilisés par l'article R. 4613-1 du code du travail interdisent que la définition du personnel de maîtrise ou des cadres soit confondue avec celle du second collège aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ainsi, pour la détermination de la notion de personnel de maîtrise au sens du CHSCT, il faut s'attacher essentiellement à la nature des fonctions exercées : participent en particulier de cette catégorie, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient. A ce dernier titre, l'exercice de fonctions de commandement et d'animation laissant une marge d'initiative dans la mise en oeuvre des techniques et l'organisation du travail constitue un élément d'appréciation déterminant.

Lettre DRT, 1er févr. 1984

a) Salariés n'exerçant pas des fonctions d'encadrement

En l'absence de pouvoir d'initiative et de réelles responsabilités, ni l'appartenance au collège des agents de maîtrise et des cadres pour l'élection des délégués du personnel, ni la seule autonomie dans l'exécution du travail ne caractérisent l'exercice de fonctions d'agent de maîtrise ou de cadre permettant d'être élu membre du CHSCT à un siège réservé à cette catégorie de personnel.

Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-60.297

Il a par exemple été jugé que le siège réservé à l'encadrement ne pouvait pas être attribué à un salarié dont les fonctions de facturation ne comportent ni initiative ni responsabilité.

Cass. soc., 11 mai 1999, n° 98-60.353

Notons que le fait que le salarié soit inscrit à un régime de retraite complémentaire de cadre ne suffit pas.

Cass. soc., 26 nov. 1986, n° 86-60.082

b) Salariés exerçant des fonctions d'encadrement

En revanche, fait partie du personnel de maîtrise et d'encadrement le technicien de maintenance qui peut prendre, en matière de contrat de sous-traitance, des décisions engageant financièrement l'employeur sans en référer à un supérieur hiérarchique, assure le suivi des chantiers de sous-traitance, contribue à la formation des salariés, et est le référent en matière de sécurité. De fait, les juges constatent que le salarié dispose d'un important pouvoir d'initiative et exerce une réelle responsabilité.

Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 02-60.842

En outre, le siège réservé peut être attribué à un salarié qui coordonne le travail d'une trentaine de personnes et exerce des responsabilités non seulement techniques, mais également liées au respect des normes de sécurité, à l'organisation du travail et à la formation des personnels. Ce salarié dispose du pouvoir d'analyse et d'initiatives nécessaires et suffisants pour lui permettre d'être inscrit en qualité d'agent de maîtrise.

Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.349

De même, lorsque la convention collective se borne à distinguer entre cadres et techniciens, il appartient au juge de rechercher parmi ces derniers ceux qui, par les fonctions et les pouvoirs qu'ils exercent, ont un degré d'autonomie permettant de les ranger dans la catégorie du personnel de maîtrise.

Cass. soc., 25 sept. 2002, n° 01-60.705, n° 2603 F - P + B

Remarque : il en est de même lorsque la convention collective distingue seulement les groupes « cadres » et « non-cadres » (Cass. soc., 1er févr. 2006, n° 05-60.271).

c) Cas particulier des ingénieurs

Concernant les ingénieurs, la Cour de cassation a jugé qu'un ingénieur commercial remplit les conditions pour être désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre d'un siège réservé aux cadres et agents de maîtrise.

Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.468, n° 413 FS - P + B

Remarque : l'assimilation de l'ingénieur aux cadres, expressément prévue par le code du travail pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, se trouve ainsi étendue aux désignations au CHSCT.

La Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence en décidant qu'un ingénieur est un cadre au sens des dispositions relatives aux élections des membres du CHSCT.

Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-22.167, n° 1998 FS - P + B

d) Remplacement du représentant appartenant à la catégorie des cadres

Concernant le remplacement d'un représentant au CHSCT élu à un siège réservé, seul un salarié appartenant à la catégorie des cadres et agents de maîtrise peut être désigné à sa place. Un autre élu du CHSCT, ouvrier au jour de la désignation et ayant, par suite d'une promotion, occupé un emploi d'agent de maîtrise, ne peut pas le remplacer. En d'autres termes, l'ouvrier devenu agent de maîtrise conserve son mandat d'origine. Il faut donc désigner un nouveau salarié, cadre ou agent de maîtrise au jour du remplacement.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-60.463, n° 1501 FS - P + B

2° Nombre de sièges réservés à l'encadrement

Le nombre de sièges réservés à l'encadrement dépend de l'effectif de l'établissement (C. trav., art. R 4613-1).

Nombre de sièges réservés à l'encadrement au CHSCT

Nombre de salariés de l'établissement	Nombre de sièges réservés
Établissement occupant jusqu'à 499 salariés	1 siège
Établissement occupant de 500 à 1 499 salariés	2 sièges
Établissement occupant au moins 1 500 salariés	3 sièges

Remarque : concernant les CHSCT de La Poste, les dispositions du décret du 31 mai 2011 qui leur sont applicables ne dérogent pas à la règle énoncée par l'article R 4613-1 du code du travail relative à la composition de la délégation du personnel au CHSCT qui impose de réserver un (ou des) siège(s) au personnel de maîtrise ou des cadres. Par conséquent, les syndicats qui doivent désigner les membres du CHSCT doivent respecter cette règle, faute de quoi les désignations sont irrégulières (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-60.114, n° 674 FS - P + B).

38 **Dérogation aux règles de répartition des sièges par l'inspecteur du travail** ■ L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

C. trav., art. R 4613-2

Cette faculté de dérogation, que l'inspecteur du travail ne peut mettre en oeuvre que s'il est saisi d'une demande, ne saurait aboutir à supprimer la représentation de l'une ou l'autre des catégories de personnel, sauf si elle répond au souci d'éviter qu'un siège soit laissé vacant, notamment par carence de candidature. 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 ne correspond pas du tout à la situation de l'établissement, qui comprend une proportion de personnel relativement plus importante dans une catégorie.

Exemple : tel est le cas, si la proportion de cadres et d'agents de maîtrise est très supérieure à un tiers du personnel.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Les dérogations accordées par l'inspecteur du travail aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise et des cadres et ceux des autres catégories de personnel au sein d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne peuvent être fondées que sur une disproportion manifeste entre, d'une part, l'effectif de la première catégorie et celui des autres catégories, y compris les travailleurs mis à disposition par des entreprises extérieures et les travailleurs intérimaires et, d'autre part, leur représentation respective au sein de ce comité telle qu'elle résulte des dispositions du code du travail.

CE, 2 juill. 2007, n° 281404

39 **Répartition des sièges à pourvoir fixée pour la durée du mandat** ■ La répartition des sièges entre les catégories professionnelles est fixée pour la durée du mandat. Le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'entraîne pas la perte de celui-ci.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

40 **Absence de suppléants** ■ Le code du travail ne prévoit pas de suppléants. Leur présence ne pourrait donc résulter que d'un usage ou d'un accord plus favorable (v. n° 57).

§ 3 : Le représentant syndical au CHSCT

41 **Désignation d'un représentant syndical au CHSCT** ■ La désignation de représentants syndicaux au CHSCT n'est pas légalement prévue par le code du travail. Un accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, notamment modifié par un avenant du 16 octobre 1984, permet aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical habilité à assister avec voix consultative aux réunions du CHSCT dans tous les établissements de plus de 300 salariés.

ANI 17 mars 1975 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

De même, lorsqu'au sein d'un même établissement, plusieurs CHSCT ont été institués, un représentant syndical peut être désigné au sein de chaque comité couvrant une partie d'établissement occupant plus de 300 salariés.

42 **Rôle du représentant syndical au CHSCT** ■ Son rôle consiste à veiller à la cohérence des débats et/ou des actions engagées par le CHSCT avec la politique de santé, sécurité et conditions de travail de son syndicat. Il contribue également, en collaboration avec les autres membres du CHSCT, à la protection des travailleurs et à la prévention des risques professionnels.

43 **Établissements concernés** ■ L'accord-cadre du 17 mars 1975 a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996. Il devient donc obligatoire pour :

- tous les établissements de plus de 300 salariés dont l'activité est représentée au sein du Medef, de l'UPA et de la CGPME ;
- tous les établissements de plus de 300 salariés d'une entreprise adhérente à l'une de ces organisations patronales ou à un syndicat lui-même adhérent.

La Cour de cassation a précisé à ce sujet que, lorsqu'un accord professionnel ou interprofessionnel ne définit pas son champ d'application, celui-ci dépend des organisations patronales signataires de l'accord. Dans ce cas, les branches professionnelles dont les organisations patronales ne sont ni signataires, ni adhérentes ne sont pas concernées par l'accord interprofessionnel conclu par ces organisations nationales ni par les arrêtés ministériels d'extension (pour plus de précisions, v. l'étude «Conventions et accords collectifs»).

Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-16.616, n° 694 FS - P + B + R + I Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-13.601, n° 2718 FS - P

En revanche, l'employeur lié par cet accord ne peut refuser à une organisation syndicale le droit de désigner un représentant syndical au CHSCT sous prétexte qu'elle n'en est pas signataire.

Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 89-12.787 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Remarque : en effet, les juges ont précisé que les dispositions conventionnelles à caractère normatif visant à améliorer les institutions représentatives du personnel sont applicables de plein droit à tous les salariés et syndicats, sans distinction, qu'ils aient ou non signé l'accord donc.

44 **Dans les établissements de plus de 300 salariés** ■ L'accord-cadre du 17 mars 1975 prévoit que, dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant au CHSCT.

Il en va de même pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés, lorsqu'en application de l'article L. 4613-4 du code du travail, plusieurs CHSCT ont été institués au sein d'un même établissement.

ANI 17 mars 1975 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

45 **Dans les établissements de 300 salariés et moins** ■ En principe, un représentant syndical au CHSCT ne peut pas être désigné dans les établissements de 300 salariés et moins. Cependant, l'article L. 4611-7 du code du travail permet l'institution de dispositions plus favorables concernant notamment la composition du CHSCT. Il est donc possible de prévoir des représentants syndicaux au CHSCT par accord collectif ou usage dans les établissements de moins de 300 salariés (v. n° 57). A défaut, la désignation devra être annulée.

Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 06-60.162

46 **Prérogative réservée aux organisations syndicales représentatives** ■ Même si l'accord-cadre ne le prévoit pas, la Cour de cassation a jugé que seules les organisations syndicales représentatives peuvent désigner des représentants syndicaux au CHSCT. Ainsi, en cas de contestation, les juges doivent rechercher si le syndicat est représentatif au niveau de l'établissement dans lequel il a désigné son représentant syndical.

Remarque : certains accords d'entreprise peuvent étendre les prérogatives des syndicats, notamment en accordant aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du groupe la possibilité de désigner un représentant syndical au comité (Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-14.724).

Cass. soc., 29 oct. 2008, n° 07-43.578, n° 1736 F - P + B Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-25.591, n° 366 FS - P + B Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Sur la représentativité des syndicats, voir l'étude «Représentativité syndicale».

Même si les textes ne le précisent pas, par analogie à la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise, la désignation d'un représentant syndical au CHSCT doit s'opérer soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé par l'organisation syndicale au président du CHSCT. Elle doit indiquer les nom et prénom du salarié désigné.

C. trav., art. D. 2143-4

47 **Salariés pouvant être désignés** ■ Il n'existe aucune condition particulière à respecter pour être désigné représentant syndical au CHSCT. Tout salarié de l'établissement, et seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné, est éligible à cette fonction.

Nouveauté juillet 2017

Sur la contestation de la désignation d'un représentant syndical au CHSCT (v. n° 99).

Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-16.197, n° 728 FS - P + B Cass. soc., 15 oct. 2015, n° 14-13.070

Par ailleurs, l'accord-cadre de 1975 ne subordonne pas la désignation des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT à leur appartenance à la catégorie professionnelle représentée par les membres élus de ce comité. De sorte que tout salarié travaillant au sein de l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical dans l'un des CHSCT qui y sont constitués.

Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-23.531

Remarque : dans cette affaire, il s'agissait d'un établissement ayant donné lieu à la création de 3 CHSCT, chacun pour une catégorie de personnel. Un salarié de la catégorie professionnelle A est désigné comme représentant syndical du CHSCT de la catégorie professionnelle B. L'employeur conteste sa désignation. Pour les juges, cette désignation est valable. Dès lors qu'il travaille dans l'établissement, le salarié peut être désigné en tant que représentant syndical de l'un des CHSCT de cet établissement.

Cependant, lorsqu'au sein d'un même établissement plusieurs CHSCT ont été institués au regard d'un critère géographique, seul un salarié travaillant dans le secteur géographique d'implantation du comité pourra y être désigné en tant que représentant syndical.

Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-16.197, n° 728 FS - P + B

48 **Durée du mandat** ■ L'accord-cadre du 17 mars 1975 n'apporte aucune précision sur la durée du mandat aux fonctions de représentant syndical au CHSCT.

Remarque : que faut-il en déduire ? Le mandat est-il donné à durée indéterminée, c'est-à-dire qu'il continue à courir tant qu'il n'a pas été révoqué par le syndicat concerné ? Ou bien, le mandat prend-il fin au renouvellement du comité, à l'instar du représentant syndical au comité d'entreprise ? En l'absence de précision jurisprudentielle et/ou administrative, il n'existe aucune certitude à cet égard. Cependant, la seconde hypothèse nous semble être la plus probable dans la mesure où les juridictions ont tendance à adopter la même ligne de conduite, compte tenu de leurs similitudes, pour le RSCHSCT et le RSCE (sur la durée du mandat du RSCE, v. l'étude «Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»).

49 **Heures de délégation** ■ Sauf accord ou usage plus favorable (v. n° 57), le représentant syndical au CHSCT ne bénéficie d'aucun crédit d'heures.

50 **Participation aux réunions** ■ Le représentant syndical au CHSCT est membre du CHSCT. Dès lors, celui-ci doit être convoqué au même titre que les autres membres du comité (v. n° 163). Pour autant, il ne participe pas aux votes du CHSCT. On dit qu'il a voix consultative et non délibérative.

ANI 17 mars 1975

Le temps passé en réunion, et seulement celui-ci, est payé au représentant syndical comme du temps de travail effectif.

51 **Obligation de discrétion et de secret professionnel** ■ En tant que membre du CHSCT, le représentant syndical est soumis à l'obligation de discrétion et au secret professionnel (v. nos 136 et s.).

52 **Formation du représentant syndical au CHSCT** ■ Sauf accord ou usage plus favorable, le représentant syndical au CHSCT n'a pas droit à la formation réservée aux membres du comité (sur cette formation, v. n° 122).

53 **Protection contre le licenciement** ■ Nayant pas d'existence légale, le représentant syndical au CHSCT ne peut pas bénéficier de la protection contre le licenciement.

Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288, n° 731 P Circ. DGT n° 07/2012, 30 juill. 2012, NOR : ETST1231532C

Remarque : il en est de même pour les représentants syndicaux au CHSCT de La Poste (Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 08-42.708, n° 2040 FS - P + B).

§ 4 : Les autres membres du CHSCT

54 **Médecin du travail et responsable sécurité : membres de droit avec voix consultative** ■ Le CHSCT comprend deux membres de droit ayant des fonctions en relation directe avec l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. Ces membres consultatifs sont :

- le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale du personnel (C. trav., art. L. 4613-2) ;
- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. R. 4614-2).

Remarque : depuis le 19 août 2015, le médecin du travail peut donner délégation à l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

Ces membres consultatifs assistent aux réunions et doivent en conséquence y être convoqués et avoir connaissance de l'ordre du jour (v. nos 160 et s.). Ils ont droit aux informations destinées au comité. En revanche, ils ne prennent pas part au vote des décisions du comité, puisqu'ils ne disposent que d'une voix consultative. Cependant, ils doivent pouvoir exprimer leur opinion, être consultés avant le vote.

Ils ne participent pas de droit aux missions du CHSCT exercées entre les réunions telles les enquêtes en cas d'accident grave, les inspections des lieux de travail. Toutefois, le CHSCT, qui fixe les missions qu'il confie à ses membres, peut charger tant ses membres délibératifs que ses membres consultatifs de certaines missions d'étude, d'analyse ou d'enquête.

55 **Concours de personnes techniquement qualifiées** ■ Le CHSCT peut faire appel, par une décision prise à la majorité des membres présents, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée à titre consultatif et occasionnel.

C. trav., art. L. 4612-8-1 Cass. crim., 23 avr. 1981, n° 80-92.095

Ce choix appartient au comité lui-même et non à son seul président. Dès lors, l'employeur peut participer au vote mais ne peut s'opposer à une décision majoritaire.

Cass. crim., 23 avr. 1981, n° 80-92.095

A ce titre, le responsable de la formation, la conseillère du travail, l'assistance 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. Le comité peut avoir intérêt à s'entourer de leur avis, en tant que de besoin, pour régler telle ou telle question particulière. Mais il n'est pas dans l'esprit de la réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions, l'animation du comité devant incomber au premier chef à ses membres.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Il est possible d'inviter des personnes étrangères à l'entreprise, mais dans ce cas il faudra recueillir l'accord du chef d'établissement.

56 **Information de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale** ■ L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions du comité et peuvent également y assister. L'ordre du jour doit leur être communiqué (v. n° 161).

C. trav., art. L. 4614-8, L. 4614-11 et R. 4614-3

§ 5 : Dispositions communes

57 **Usages ou accords plus favorables** ■ Des accords collectifs ou des usages peuvent instituer des dispositions plus favorables aux salariés en ce qui concerne le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT.

C. trav., art. L. 4611-7 Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-23.924

Remarque : en revanche, un accord dit atypique ne peut valablement prévoir des dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs du CHSCT (Cass. soc., 26 avr. 2006, n° 05-60.304) (v. l'étude «Usages et accords atypiques»).

En matière de composition du CHSCT, ces dispositions conventionnelles ou usages plus favorables peuvent prévoir, par exemple :

- un nombre plus important de représentants du personnel ;
- des suppléants (v. n° 40) ;
- l'institution d'un représentant syndical au CHSCT dans un établissement de 300 salariés et moins (v. n° 45).

Remarque : toutefois, ces dispositions ne permettent pas de déroger aux règles de désignation des représentants du personnel au CHSCT (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 88-60.331 : Bull. civ. V, n° 8). De même, seul un accord unanime du collège désignatif peut déroger à la règle de nature électorale en vertu de laquelle les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à la désignation des membres du CHSCT. Cette règle ne peut pas faire l'objet d'un des aménagements conventionnels visés à l'article L. 4611-7 du code du travail (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.814, n° 106 FS - P + B).

Lorsqu'un accord collectif a constitué un seul CHSCT, doté d'une compétence nationale, pour couvrir 16 sites géographiques, il n'entre pas dans les prévisions de l'article L. 4611-7 du code du travail, que cet accord collectif procède à une répartition des sièges sur chaque site.

En l'espèce, l'argument selon lequel cette exigence (répartir les sièges par site) était un gage d'efficacité n'a pas été jugé pertinent par la Cour de cassation, non plus que celui de l'augmentation globale du nombre des sièges (25 au lieu de 9). Selon la Haute Cour, « lorsqu'un seul CHSCT à compétence nationale est institué au sein d'un établissement, les salariés de cet établissement sont éligibles à la délégation du personnel, quel que soit le site géographique sur lequel ils travaillent ».

Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-60.201, n° 1689 F - P + B

■ Section 2 : Désignation des membres du CHSCT

Sous-section 1 : Collège désignatif

58 **Collège composé de représentants du personnel élus pour désigner les membres du CHSCT** ■ Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège composé par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel, qu'il appartient à l'employeur de convoquer. C'est ce que l'on appelle le collège désignatif.

C. trav., art. L. 4613-1

Ce principe de désignation est d'ordre public, il ne peut donc pas y être dérogé.

Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 88-60.331

Remarque : à l'occasion d'une affaire dans laquelle une entreprise avait signé un protocole d'accord préélectoral avec les organisations syndicales représentatives pour le renouvellement des membres du CHSCT, la Cour de cassation a rappelé que les modalités de désignation des représentants du personnel au CHSCT n'entrent pas dans les aménagements conventionnels prévus par l'article L. 4611-7 du code du travail. Il n'appartient donc qu'aux membres du collège désignatif et non aux organisations syndicales d'arrêter, conformément aux dispositions de l'article L. 4613-1 du code du travail, les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin des membres de la délégation du personnel au CHSCT (Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.156, n° 2572 F - P + B Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-20.776).

Le collège désignatif est composé des membres des deux institutions (CE et DP). Les suppléants ne participent au vote que s'ils y remplacent un titulaire.

Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-60.684

Dès lors qu'un élu est à la fois titulaire au comité d'entreprise et titulaire en qualité de délégué du personnel, il doit être remplacé par le suppléant élu sur une liste présentée même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (C. trav., art. L. 2314-30).

La Cour de cassation rend une décision au visa de cet article - qui porte sur les élections dans l'entreprise - dans une affaire qui concernait la composition du collège désignatif du CHSCT.

Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-25.936

Pour être membre du CHSCT, il faut que la désignation soit le résultat du vote du collège désignatif et non pas, comme en l'espèce, d'une désignation réalisée lors d'une réunion du comité d'entreprise, même si la majorité des membres du collège était présente.

Cass. soc., 12 avr. 2016, n° 14-23.855

Pour avoir un planning pour la désignation des membres du CHSCT, voir Annexe 2.

Ce qui détermine l'appartenance au collège désignatif, c'est uniquement la possession d'un mandat d'élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel. Il n'y a pas lieu de prendre en considération le nombre de voix obtenues aux dernières élections de ces différentes institutions représentatives du personnel.

Cass. soc., 10 avr. 1991, n° 90-60.353, n° 1493 P

La composition du collège chargé de désigner les membres du CHSCT doit être appréciée au moment de la désignation. Il ne peut comprendre d'anciens élus dont le mandat n'a pu être valablement prorogé par le règlement intérieur du comité d'entreprise.

Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974

Remarque : dans cette affaire, le règlement intérieur du CE prévoyait que les élus sortants assuraient l'intérim jusqu'à la mise en place du nouveau bureau du comité. Or, seul un accord unanime des partenaires sociaux permet la prorogation des mandats électoraux. Dans la mesure où ils ne pouvaient, de ce fait, être considérés comme régulièrement mandatés, les anciens membres du comité d'entreprise ayant participé au collège désignatif des membres du CHSCT n'étaient pas habilités à le faire.

59 **Constitution d'un collège unique** ■ Même si la délégation du personnel au CHSCT doit comprendre un ou plusieurs représentants du personnel de la maîtrise et des cadres (v. n° 37), la jurisprudence interdit que le collège chargé de la désignation puisse être scindé en deux : un premier collège désignant les représentants des cadres et agents de maîtrise et un second collège désignant les représentants des autres salariés.

Cass. soc., 10 déc. 1987, n° 86-60.488

Il est cependant possible d'organiser deux scrutins distincts : l'un pour les représentants des agents de maîtrise et des cadres et l'autre pour les représentants des autres salariés (v. n° 91).

Cass. soc., 21 sept. 1993, n° 92-60.319

60 **Mise en place d'un bureau de vote** ■ La mise en place d'un bureau de vote n'est pas obligatoire. Toutefois, le collège désignatif peut décider d'instituer un bureau de vote afin de veiller au bon déroulement du processus électoral. Si tel est le cas, les règles relatives au droit électoral doivent être respectées, sous peine de voir le scrutin invalidé. Ainsi, le bureau de vote doit être composé d'un président, de deux assesseurs et d'un secrétaire (C. élect., art. R. 42).

Remarque : bien souvent, la mise en place du bureau n'est pas formalisée par le vote d'une délibération du collège désignatif.

Cependant, la présence de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin.

Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.286, n° 109 FS - P + B Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.876, n° 794 F - P + B

Remarque : dans la première affaire, deux personnes extérieures, non membres du collège désignatif, avaient été désignées comme président du bureau et scrutateur (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.286, n° 109 FS - P + B). Dans la seconde affaire, un représentant de l'employeur avait signé le procès-verbal des résultats en qualité de président du bureau, et un autre représentant de l'employeur avait quant à lui participé aux opérations de dépouillement (Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.876, n° 794 F - P + B).

61 **Établissements comportant plusieurs CHSCT** ■ La détermination du collège désignatif peut poser problème lorsque l'établissement, composé de plusieurs secteurs d'activités, choisit de doter chacun de ces derniers d'un CHSCT propre, alors qu'il existe un comité d'établissement commun mais des délégués du personnel élus séparément dans chacun de ces secteurs. Pendant longtemps, on considérait que le collège désignatif devait comprendre d'une part, tous les membres titulaires du comité d'établissement et, d'autre part, les délégués du personnel titulaires en fonction dans le secteur d'activité ou géographique sur lequel le CHSCT étend sa compétence.

Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 93-60.339, n° 3770 P

La Cour de cassation semble être revenue sur cette règle. Il a en effet été jugé que même si le CHSCT ne couvre qu'un secteur d'activité au sein de l'établissement, le collège désignatif comprend tous les membres élus du comité d'établissement et tous les délégués du personnel élus dans le périmètre d'implantation de ce comité d'établissement.

Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-60.474, n° 2483 P

En l'absence d'accord collectif, le collège désignatif est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité d'établissement, peu important que le CHSCT ait été institué sur la base d'un critère géographique coïncidant avec celui retenu pour l'élection des délégués du personnel, et non pas celle d'un secteur d'activité.

Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.087, n° 2450 F - P + B

Remarque : le collège désignatif ne peut décider, par le biais d'une délibération, que les membres de chaque CHSCT seront désignés par des collèges désignatifs correspondant aux périmètres respectifs des CHSCT (Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-19.825, n° 790 F - P + B).

De même, lorsqu'il n'existe qu'un comité d'entreprise commun à tous les établissements, le collège désignatif doit comprendre chacun des membres de ce comité ainsi que les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT.

Cass. soc., 12 déc. 2001, n° 00-60.352

62 **Absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel** ■ En l'absence de comité d'entreprise, le collège chargé de la désignation des membres du CHSCT sera valablement composé des seuls délégués du personnel, et inversement.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

63 **Absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel** ■ Puisque le principe de la désignation par un collège composé des membres du CE et des délégués du personnel est d'ordre public (v. n° 58), la mise en place d'un CHSCT est impossible dans les établissements où il n'existe ni comité d'établissement ni délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel pour constituer le collège désignatif, la désignation des membres du CHSCT ne saurait être effectuée par une commission consultative assurant la représentation du personnel et de sous-commissions prévues par la convention collective applicable dans l'établissement.

Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.414, n° 1230 P

De même, en cas d'annulation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, il n'y a pas de collège désignatif. Dans ce cas, il n'appartient pas à l'employeur d'arrêter les modalités de désignation de la représentation du personnel au CHSCT. Les désignations litigieuses qui en ont résulté doivent donc être annulées.

Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-21.717

En revanche, les désignations des membres du CHSCT seront régulières si elles ont été effectuées avant le prononcé de l'annulation des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Remarque : en effet l'annulation des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée. L'annulation n'a pas d'effet rétroactif.

Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-19.139, n° 729 FS - P + B

64 **Rôles respectifs des titulaires et des suppléants lors de la désignation des membres du CHSCT** ■

1° Participation exclusive des titulaires
Seuls les représentants du personnel titulaires participent à la désignation des représentants au CHSCT. Les suppléants ont pour vocation de remplacer les membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ils ne peuvent donc participer à la désignation que lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-60.684 Cass. crim., 1er déc. 1987, n° 85-96.612 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

2° Convocation obligatoire des suppléants
Les membres suppléants sont convoqués au même titre que les titulaires. Ils ne prennent pas part à la désignation, en principe, sauf absence du titulaire qu'ils suppléent.

Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-60.684 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Ces derniers ayant pour mission de remplacer les titulaires, en cas d'empêchement, leur convocation constitue une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation est nulle.

Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.363, n° 1543 P + B

65 **Cas particulier du représentant du personnel membre du collège désignatif cumulant les mandats** ■ Dans l'hypothèse où un représentant du personnel cumule les mandats d'élu titulaire au comité d'entreprise ou d'établissement et de délégué du personnel titulaire, il ne peut bénéficier de deux voix.

Dans ce cas, il doit indiquer la fonction qu'il choisit d'assumer au sein du collège électoral, délégué du personnel ou élu au comité d'entreprise. A ce titre, il participe à la désignation. Le délégué suppléant de la fonction non retenue exerce au sein du collège électoral le remplacement du titulaire et participe, à ce titre, à la désignation.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

En cas d'absence du représentant du personnel titulaire sur les deux fonctions, les deux suppléants de chaque fonction assurent son remplacement et prennent part, à ce titre, à la désignation des membres du CHSCT. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il va de soi que celui-ci ne disposera que d'une seule voix.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

66 **Entreprises avec délégation unique du personnel** ■ Lorsque l'entreprise est dotée d'une délégation unique du personnel telle qu'elle était prévue avant la loi du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen), seuls les représentants titulaires composant cette délégation peuvent prendre part à la désignation des membres du CHSCT.

Cass. soc., 7 mai 2002, n° 01-60.505, n° 1487 FS - P

Remarque : cette forme de DUP était celle prévue avant la mise en oeuvre de la loi du 17 août 2015, elle concernait les entreprises de moins de 200 salariés et ne comportait que le regroupement des DP et du CE, voir l'étude «Délégation unique du personnel».

Si la délégation unique du personnel remplit les fonctions légalement dévolues au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, il n'en demeure pas moins qu'il n'existe qu'une seule instance représentative et que ce sont les délégués du personnel, ceux-ci constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise.

La situation n'est donc pas celle du cumul de mandats. La règle posée par l'administration dans le cas du cumul, voulant que participent au vote aussi bien les titulaires que les suppléants, les titulaires indiquant en quelle qualité ils participeront, les suppléants y prenant part au titre de la fonction qui n'a pas été choisie, n'est donc pas applicable (v. n° 65).

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

67 **Pas de participation du président du comité d'entreprise à la désignation** ■ Le président du comité d'entreprise ou d'établissement ne participe pas à la désignation de la délégation du personnel au CHSCT (sur sa présence au cours de la réunion du collège désignatif, v. n° 81).

Sous-section 2 : Les candidats aux fonctions de membre du CHSCT

68 **Absence de conditions particulières pour être candidat au CHSCT** ■ Le code du travail n'a prévu aucune condition particulière à remplir pour être désigné au CHSCT. Tout salarié de l'établissement a donc vocation à être membre du comité.

Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 88-60.710, n° 3590 P Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 95-60.797, n° 3254 P

Il n'existe aucune incapacité électorale comparable à celles édictées par les articles L. 2143-1 et L. 2143-2 (délégués syndicaux), L. 2314-16 (délégué du personnel) et L. 2324-15 (comité d'entreprise) (v. l'étude «Élections des représentants du personnel»).

L'administration a cependant précisé que les critères de désignation à privilégier sont 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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Le monopole dont bénéficient les organisations syndicales représentatives pour présenter des candidats aux élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise n'a pas été étendu à la désignation des membres du CHSCT.

Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 88-60.098, n° 899 P

69 **Nécessité de travailler dans l'établissement pour être membre du CHSCT** ■ Pour pouvoir devenir membre du CHSCT, le salarié doit effectivement travailler dans l'établissement au sein duquel le comité est mis en place. Les conditions de désignation devant être remplie à la date du scrutin, un salarié qui n'appartient plus à cette date à l'établissement ne peut pas être désigné comme membre du CHSCT.

Cass. soc., 15 nov. 1995, n° 95-60.805, n° 4427 P

1° L'importance du critère géographique

Sauf accord collectif, un même CHSCT ne pouvant regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement, seuls les salariés de l'établissement concerné peuvent donc être désignés au sein du CHSCT de cet établissement.

Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.438, n° 1330 FS - P + B + R Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.386

De même, tout salarié travaillant dans le cadre duquel le comité est mis en place peut être désigné comme membre du CHSCT, peu importe qu'il exerce ses fonctions à l'extérieur de l'établissement. Dès lors, un salarié exerçant des fonctions commerciales itinérantes peut faire partie du CHSCT si l'établissement au sein duquel le comité en cause est constitué couvre bien le salarié désigné.

Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.468, n° 413 FS - P + B

Dans l'hypothèse d'une pluralité de CHSCT au sein d'un même établissement, les membres élus de chaque comité doivent travailler dans le secteur géographique couvert par ce comité. Faute de quoi les désignations sont irrégulières.

Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-60.385

Remarque : dans cette affaire, l'administration du travail avait créé 5 CHSCT dans le cadre d'un établissement doté d'un comité d'établissement. Chacun de ces CHSCT couvrait une zone géographique déterminée. Même si le code du travail ne prévoit pas ce cas de figure, il faut travailler dans le secteur couvert par le CHSCT pour pouvoir être candidat.

Remarque : concernant les CHSCT de La Poste, tous les travailleurs relevant d'un même service de santé au travail peuvent être désignés membres du CHSCT chargé de la surveillance dudit service (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-60.186, n° 677 FS - P + B).

2° Cas particulier des travailleurs temporaires

Concernant les travailleurs temporaires, même s'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices et ne travaillent donc pas au sein de l'entreprise de travail temporaire, leurs conditions de travail dépendent aussi de la société d'intérim. Ces salariés sont donc comme les autres salariés éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie.

Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454, n° 1712 FS - P + B + R

70 **Seule exception : les cadres titulaires d'une délégation de pouvoir écrite** ■ Seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de membre du CHSCT.

Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-60.344

En revanche, un salarié qui a reçu un unique mandat pour représenter ou assister l'employeur lors d'une réunion de délégués du personnel ne détient pas les pouvoirs permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, il est donc éligible.

Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.324

Mais le salarié représentant l'employeur à toutes les réunions de délégués du personnel de son établissement ne peut être désigné comme membre du CHSCT, et ce même si le périmètre couvert par le CHSCT est plus large que celui au sein duquel l'intéressé représente l'employeur.

Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-12.954

Remarque : dans cette affaire, le salarié représentait l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement de Mérignac, et avait été désigné comme membre du CHSCT de la région Sud-Ouest. La désignation est annulée.

71 **Salariés mis à disposition** ■ Le salarié mis à la disposition d'une entreprise d'une manière permanente et exclusive ne peut être désigné comme représentant du personnel au CHSCT de sa société d'origine.

Cass. soc., 4 juill. 1989, n° 88-60.542, n° 2066 P

Par ailleurs, il a été jugé qu'une démonstratrice travaillant de façon permanente et exclusive depuis 25 ans dans un grand magasin où elle partage la même activité et les mêmes conditions de travail que les salariés de ce dernier est en conséquence éligible à la délégation du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 98-60.629, n° 4861 P + B

Toutefois, la désignation n'est valable que si le contrat de travail est en cours au moment de celle-ci et qu'il n'a pas été modifié. Il importe peu que, postérieurement à la désignation, la salariée, ayant qualité de démonstratrice, n'exerce plus aucun travail effectif au motif que des travaux de rénovation dans le magasin avaient entraîné la fermeture des emplacements de démonstration.

Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.386

Remarque : concernant les intérimaires, il a été jugé qu'ils restent éligibles au CHSCT de leur entreprise de travail temporaire même s'ils ne travaillent pas en son sein, leurs conditions de travail dépendant aussi de la société d'intérim (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454, n° 1712 FS - P + B + R) (v. n° 69).

Également, il a été décidé qu'un salarié mis à la disposition d'un groupement d'intérêt économique (GIE) par l'une des sociétés membre de ce groupement pouvait être désigné en qualité de membre du CHSCT d'un établissement de cette société.

Cass. soc., 31 mai 1994, n° 93-60.388

72 Règles applicables en cas de pluralité de CHSCT

1° En fonction des modalités d'implantation des CHSCT

Dans le cas d'un établissement d'au moins 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, deux jurisprudences coexistent. La solution dépend des modalités d'implantation des différents CHSCT adoptées par le CE et l'employeur, si la constitution :

- des CHSCT distincts est effectuée en fonction des secteurs d'activité, la seule condition requise pour pouvoir être candidat est d'être salarié de l'établissement et non d'être salarié du secteur d'activité considéré. La Cour de cassation a en effet admis qu'un salarié peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant à un secteur d'activité dans lequel il ne travaille pas ;

Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 90-60.387, n° 1709 P Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.121 Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 13-13.801

- des CHSCT est effectuée par zones géographiques, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au CHSCT, sauf accord en disposant autrement. Il en est de même lorsque le nombre de CHSCT a été décidé par l'administration. En revanche, il importe peu que le salarié ne travaille pas dans le secteur d'activité couvert par le comité.

Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-12.916, n° 1068 FS - P + B + R Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-60.385 Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-29.850, n° 2049 FS - P + B

2° En fonction des dispositions conventionnelles

Quelles que soient les modalités d'implantation choisies, un accord conclu en application des dispositions de l'article L. 4611-7 du code du travail qui vise expressément la composition des CHSCT (v. n° 57) peut poser des règles différentes.

Ainsi, un accord instituant dans l'établissement plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut exiger que les membres de chacune de ces instances soient issus exclusivement du secteur d'activité correspondant. Cette disposition est en effet plus favorable à l'ensemble des salariés dans la mesure où elle leur assure des représentants au fait des éventuelles difficultés du secteur concerné.

Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.342, n° 1485 FS - P + B

Alors que si l'accord d'entreprise prévoit que tout salarié de l'établissement dans lequel est constitué le CHSCT peut se porter candidat aux fonctions de membre du CHSCT « sans plus de précision », un salarié travaillant dans une agence relevant bien du comité d'établissement peut valablement se présenter dans n'importe quel CHSCT créé dans cet établissement.

Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-18.156

3° Un seul mandat au CHSCT

Dans un établissement d'au moins 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, un salarié ne peut faire partie de la délégation du personnel que d'un seul des CHSCT ainsi constitués : il ne peut être désigné simultanément dans plusieurs CHSCT.

Cass. soc., 28 nov. 2001, n° 00-60.359

73 Appel à candidature

Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du CHSCT. Pour autant, aucune disposition légale n'impose un appel général à candidature.

Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.339

En l'espèce, les modalités de recueil des candidatures n'avaient pas été fixées par le collège désignatif et n'avaient donné lieu qu'à une publicité restreinte. Pour autant, des candidatures ont été présentées et aucune d'entre elles n'avait été écartée par le collège désignatif. Dès lors, pour les juges, l'irrégularité commise, dans ces conditions, n'était pas de nature à justifier l'annulation des désignations.

74 Dépôt des candidatures

Aucune formalité n'est requise concernant d'éventuelles déclarations de candidatures.

1° Modalités de dépôt fixées par le collège désignatif

Le collège désignatif peut arrêter les modalités de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, telles qu'une date limite de dépôt des candidatures, les formes dans lesquelles les candidatures doivent être déposées, etc.

Ainsi, par exemple, le collège désignatif est habilité, en fonction des circonstances, à fixer une date limite et les conditions de dépôt des candidatures, notamment à imposer aux intéressés d'adresser ces dernières par fax ou par écrit au local du comité d'entreprise.

Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.676, n° 2782 FS - P + B + I

Le collège désignatif peut également prévoir à l'unanimité des modalités d'information des salariés sur les conditions dans lesquelles ils pouvaient se porter candidat à une élection du CHSCT. Lorsque l'employeur est chargé de cette information, celui-ci doit l'effectuer, sous peine d'annulation du scrutin.

Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413, n° 1144 F - P + B

Remarque : dans cette affaire, le collège désignatif avait, à l'unanimité, prévu que l'employeur devrait procéder à un appel à candidatures adressé à l'ensemble du personnel par courrier postal, ou par courriel avec accusé de réception.

Pour autant, le simple fait pour le collège désignatif de ne pas fixer les modalités de recueil des candidatures ne constitue pas en soi une irrégularité de nature à justifier une annulation des désignations des membres du CHSCT.

Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 13-19.873

2° Pas de compétence de l'employeur pour fixer les modalités de dépôt des candidatures

Seul le collège désignatif est compétent pour fixer les modalités de dépôt des candidatures.

Par conséquent, à titre d'exemple, l'employeur ne peut instaurer un délai limite de présentation des candidatures, sous peine d'annulation de la désignation.

Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-61.351, n° 4421 P Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.676, n° 2782 FS - P + B + I

Pour autant, il a été jugé que l'employeur ne s'est pas substitué au collège désignatif dans l'organisation des élections en invitant par courriel les syndicats à remettre la liste de leurs candidats à des huissiers qu'il a désigné, lors de la séance de désignation.

Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-16.089, n° 2434 FS - P + B

Remarque : dans cette affaire le collège désignatif ne s'était pas mis d'accord sur les modalités de dépôt des candidatures et notamment sur une date limite, les candidatures pouvaient donc être déposées jusqu'au moment même du scrutin.

3° Volonté de se porter candidat
Si aucune formalité n'est requise concernant les déclarations de candidature, il va de soi que les intéressés devront avoir accepté d'être investis du mandat qui pourrait leur être confié de représentant au comité, à défaut de manifestation expresse de candidature de leur part.

75 **Rôle des délégués du personnel en cas de carence de candidatures** ■ Si la mise en place d'un CHSCT s'impose à tous les établissements d'au moins 50 salariés, cette constitution peut se révéler impossible en l'absence de candidats. On dit qu'il y a carence de candidatures.

Dans ce cas, les délégués du personnel des établissements d'au moins 50 salariés endossent le rôle de CHSCT. A ce titre, ils disposent des mêmes missions, des mêmes obligations, mais surtout des mêmes moyens que les membres du CHSCT.

C. trav., art. L. 4611-2

En l'absence de CHSCT, le nombre de délégués du personnel est augmenté dans les conditions suivantes :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : huit titulaires et huit suppléants.

C. trav., art. R. 2314-2

Remarque : rappelons que dans les établissements de moins de 50 salariés ce sont également les délégués du personnel qui assurent les missions du CHSCT, dont la constitution n'est pas obligatoire. Toutefois, ils ne disposent d'aucun des moyens du CHSCT (crédit d'heures, réunions, etc.) (v. nos 29 et s.).

Dans ce cas, le secrétaire du CHSCT est obligatoirement choisi parmi les délégués du personnel titulaires.

Dans cette affaire, s'agissant d'une entreprise de 50 salariés et plus, la Cour de cassation relève que si les délégués du personnel, dans les entreprises de 50 salariés et plus, exercent les missions du CHSCT avec les « mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci », les délégués du personnel suppléants « ont pour mission de remplacer les délégués du personnel titulaires ».

Remarque : on peut penser qu'une solution identique serait applicable dans une entreprise de moins de 50 salariés, d'autant que, dans ce dernier cas, les délégués du personnel ne bénéficient d'aucun moyen supplémentaire et que les délégués du personnel suppléants ne disposent d'aucun crédit d'heures.

Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-23.571, n° 370 FS - P + B

76 **Contestation de la candidature d'un salarié aux fonctions de membre du CHSCT** ■ La contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats, peu important que le candidat ait été élu ou non.

Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 13-11.217, n° 1701 FS - P + B

Pour plus de précisions sur le contentieux préélectoral, voir l'étude «Élections des représentants du personnel».

Sur les modalités de l'action en justice devant le tribunal d'instance, voir n° 99.

77 **Protection contre le licenciement du candidat** ■ Même si le code du travail n'en fait pas mention, les juges ont admis que les candidats au CHSCT bénéficiaient de la protection contre le licenciement (v. n° 134).

Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 00-46.787, n° 1279 FS - P + B

Sous-section 3 : Les modalités de désignation des membres du CHSCT

78 **Convocation du collège désignatif** ■ C'est à l'employeur de convoquer le collège désignatif.

Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège se réunit dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

C. trav., art. R. 4613-6

Remarque : en revanche, en cas de mise en place d'un CHSCT pour la première fois, les textes ne précisent pas dans quel délai l'employeur doit convoquer le collège désignatif.

Cependant, afin d'assurer la permanence de l'institution, l'employeur a la possibilité de réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats. Les désignations ainsi effectuées ne prendront effet qu'au terme des mandats précédents.

Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-60.262, n° 1772 FS - P + B + R

Par ailleurs, la jurisprudence a apporté les précisions suivantes :

- il appartient à l'employeur de convoquer le collège chargé de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.363, n° 1543 P + B) ;
- la convocation par l'employeur des membres du collège désignatif constitue une formalité substantielle, à défaut de laquelle la désignation des membres du CHSCT est nulle (Cass. soc., 4 avr. 2001, n° 99-60.527) ;
- les suppléants ayant pour mission de remplacer les titulaires, en cas d'empêchement, l'employeur est tenu de les convoquer. Il s'agit d'une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation des représentants du personnel au CHSCT est nulle (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.363, n° 1543 P + B).

Une convocation écrite et individuelle doit être adressée à chaque membre appartenant au collège désignatif. L'employeur ne peut donc pas se contenter d'une annonce au cours d'une réunion du comité d'entreprise et des délégués du personnel, sous peine de commettre un délit d'entrave.

Le chef d'établissement peut joindre à la convocation du collège désignatif une note explicative précisant les règles générales de désignation des membres du CHSCT, qui sont spécifiques à cette instance. Mais cette démarche n'a rien d'obligatoire.

Voir en Annexe 2, un calendrier de désignation des membres du CHSCT.

79 **Réunion préparatoire** ■ En pratique, avant de réunir le collège désignatif pour procéder à la désignation des représentants au CHSCT, la tenue d'une réunion préparatoire est importante afin de fixer notamment les modalités de cette désignation.

Pour autant, cette réunion n'est pas obligatoire puisque le code du travail n'en fait aucunement mention. Dès lors, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé de réunion préparatoire.

Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 08-60.443

80 **Réunion du collège désignatif** ■ Une fois régulièrement convoqués, les membres du collège désignatif doivent se réunir pour procéder à la désignation de la délégation du personnel au CHSCT. Cette réunion doit se tenir en un même lieu et à la même date.

Cass. soc., 6 mars 2002, n° 00-60.419

Seul un accord unanime du collège électoral peut déroger à la règle électorale en vertu de laquelle les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder par voie d'élection à la désignation des membres du CHSCT. Un accord collectif signé en application de l'article L. 4611-7 du code du travail ne peut donc pas déroger à cette règle.

Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.814, n° 106 FS - P + B

Le temps passé par les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise aux réunions du collège ne peut être imputé sur les heures de délégation dont disposent les intéressés pour exercer leurs fonctions.

Lettre 23 févr. 1977 : BO min. Trav. n° 77, oct. 1977

La désignation du CHSCT n'est pas remise en cause par l'annulation ultérieure des élections des membres du comité d'entreprise ou celle des délégués du personnel.

Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.173

81 **Rôle du chef d'établissement** ■ Le chef d'établissement a pour obligation de convoquer le collège désignatif. Il ne prend pas part au vote.

La présence de représentants de l'employeur lors de la réunion du collège chargé de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, n'est pas, en soi, de nature à entacher d'irrégularité le scrutin dès lors qu'il n'est pas constaté que les intéressés ont violé leur obligation de neutralité.

Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-60.362, n° 1542 P + B Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-12.205

La Cour de cassation a adopté une position plus souple que celle préconisée par l'administration, qui exige un accord unanime du collège.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Pour autant, l'employeur ou son représentant ne peut pas entrer dans la composition du bureau de vote lorsqu'il en existe un (v. n° 60).

82 **Renouvellement du CHSCT** ■ Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège désignatif se réunit dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

C. trav., art. R. 4613-6

Afin d'assurer la permanence de l'institution, le collège désignatif peut être réuni par l'employeur avant le terme ultime de ces mandats. Les désignations ainsi effectuées ne prennent effet qu'au terme des mandats précédents.

Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-60.262, n° 1772 FS - P + B + R

Les modalités de désignation sont les mêmes que pour la création d'un CHSCT (v. nos 78 et s.).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», des modèles de note pour le renouvellement d'un CHSCT ou le remplacement d'un de ses membres.

83 **Vote obligatoire du collège électoral** ■ La désignation des représentants au CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Aucune disposition légale n'autorise à ce qu'il soit dérogé à ce principe.

Cass. soc., 10 mai 1994, n° 93-60.346

Remarque : et ce quand bien même le nombre de candidats correspond au nombre de sièges à pourvoir.

Il résulte de ce principe :

- qu'un accord collectif ne peut pas déroger à la règle selon laquelle la désignation des représentants au CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège désignatif (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-15.679, n° 104 FS - P + B) ;
- qu'un accord d'entreprise prévoyant que les membres du CHSCT sont désignés par chaque organisation syndicale et répartis entre ces organisations en fonction de leur représentativité dans l'entreprise est illicite (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-60.449) ;
- qu'en cas de démission d'un des membres du CHSCT, la désignation du remplaçant par cooptation en vertu d'un usage est irrégulière (Cass. soc., 4 juill. 1990, n° 89-60.158, n° 2887 P) ;
- que le mandat de l'ensemble des membres composant le CHSCT ne peut être renouvelé par un simple accord du comité d'établissement (Cass. soc., 15 juin 1994, n° 93-41.265) ;
- qu'un siège au CHSCT devenu vacant avant l'expiration normale du mandat de son titulaire ne peut être pourvu que par le collège désignatif. Un syndicat ne peut pas procéder à la désignation (Cass. soc., 28 nov. 2001, n° 00-60.308) ;
- que la seule preuve de la présence du salarié aux réunions du CHSCT ne suffit pas à prouver qu'il a régulièrement été désigné comme membre de cette institution représentative du personnel (Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 04-45.548, n° 2746 F - P + B).

84 **Principe d'un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour** ■ En l'absence d'accord unanime entre les membres du collège désignatif, la délégation du personnel au CHSCT est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Remarque : ne manque pas à son obligation de neutralité l'employeur qui ne fait que rappeler aux membres du collège désignatif la possibilité de choisir à l'unanimité un autre mode de scrutin (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-27.079).

Cass. soc., 17 mars 2004, n° 03-60.122, n° 639 FS - P + B

85 **Choix du mode de scrutin par accord unanime** ■ Selon la jurisprudence actuelle, c'est par un accord pris à l'unanimité que les modalités de désignation des membres du CHSCT sont prises.

Cass. soc., 17 mars 2004, n° 03-60.122, n° 639 FS - P + B

A défaut, la désignation est nulle et de nul effet.

Cass. soc., 13 févr. 2003, n° 01-60.751, n° 400 F - P

Cet accord doit être exprès et non équivoque.

Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 99-60.526, n° 428 F - P

1° Notion d'unanimité

Il y a unanimité dès lors que l'ensemble des membres du collège désignatif ayant droit de vote ont exprimé leur accord.

Ainsi, il a été jugé que l'unanimité n'a pas été réunie dès lors que l'accord a été constitué après que des membres du collège désignatif aient quitté la réunion et aient été remplacés par des élus d'autres listes syndicales.

Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-60.146, rect. par Cass. soc., 25 sept. 2007, n° 06-60.146

2° Un choix appartenant au collège désignatif

Il appartient au seul collège désignatif des membres du CHSCT, composé des représentants élus du personnel à l'exclusion de l'employeur, d'arrêter à l'unanimité les modalités du vote.

Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.387

Dès lors, les modalités de désignation des représentants du personnel au CHSCT n'entrant pas dans les aménagements conventionnels prévus par l'article L. 4611-7 du code du travail, il n'appartient pas aux organisations syndicales d'arrêter les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin.

Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.156, n° 2572 F - P + B

De manière générale, cet accord exprès et unanime ne peut résulter ni d'un usage ni du comportement des organisations syndicales.

Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-23.082

3° Pas d'écrit nécessaire

L'accord unanime par lequel les membres du collège désignatif adoptent expressément un mode de scrutin autre que le scrutin proportionnel n'est pas nécessairement passé par écrit. C'est au tribunal d'instance, le cas échéant, d'apprécier les éléments de fait et de preuve qui lui sont fournis pour déterminer s'il y a bien eu accord unanime.

Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.046, n° 1711 FS - P + B

Dès lors, constitue une preuve le fait que le procès-verbal de la réunion des membres du collège désignatif indiquait que le choix du mode de scrutin avait donné lieu à un accord unanime.

Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 00-60.023 Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 13-19.873

4° Moment de l'accord

Par ailleurs, l'accord unanime peut intervenir à l'issue du premier tour de scrutin.

Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.339 Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307, n° 551 F - P + B

Remarque : lorsque l'organisation d'un second tour est décidée par accord unanime, les candidatures précédemment déposées restent valables jusqu'à l'organisation de ce nouveau scrutin (Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.339).

86 Déroulé du scrutin ■ Sous réserve d'un accord unanime, il convient donc d'appliquer les règles prévues en matière d'élection de comité d'entreprise ou de délégués du personnel (v. l'étude «Élections des représentants du personnel»), à la différence près que la désignation de la délégation du personnel au CHSCT ne nécessite qu'un seul tour.

Il en résulte :

- que le vote du collège désignatif doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe et non à mains levées (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 97-60.334). Toutefois, le collège électoral peut prévoir par un accord unanime des modalités plus souples que le vote sous enveloppe, le scrutin devant en tout état de cause rester secret (Cass. soc., 25 oct. 2006, n° 06-60.012, n° 2407 F - P + B Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 14-13.989). Il peut notamment prévoir que les bulletins de vote sont collectés après avoir été pliés par les électeurs. C'est alors au tribunal d'instance, le cas échéant, de vérifier que la procédure prévue dans l'accord unanime a bien été respectée et que le secret du vote a été bien assuré (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.046, n° 1711 FS - P + B) ; il n'y a pas de possibilité de vote à main levée, contraire au vote secret (Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-60.226) ;
- qu'une candidature individuelle constitue une liste et que le panachage est expressément exclu. Les électeurs ne peuvent donc mélanger les candidats de plusieurs listes (Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 92-60.344, n° 2996 P). Pareillement, les candidats de plusieurs listes ne peuvent décider de se regrouper, postérieurement à l'expiration du délai de dépôt des candidatures (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-60.236). Faute de quoi les désignations devront être annulées (Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 00-60.423). Toutefois, il est possible de prévoir le panachage par accord unanime du collège désignatif (Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.302) ;
- qu'en cas d'inéligibilité d'un élu au CHSCT, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle élection, quand la liste comporte un nombre suffisant de candidats, l'annulation de la désignation du candidat en raison de son inéligibilité ne portant pas atteinte au nombre de sièges obtenus par la liste sur laquelle il figurait (Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 00-60.490, n° 554 FS - P) ;
- qu'en l'absence d'accord du collège électoral sur les modalités du scrutin, celui-ci est régulier si les électeurs ont pu s'isoler pour faire leur choix (même en l'absence d'isoloir), que l'électeur aveugle a pu se faire assister par une personne de confiance pour lui permettre de voter (Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-16.089, n° 2434 FS - P + B) ;
- que l'absence de bulletins pré-imprimés n'encourt pas l'annulation de la désignation, en ce que cette absence est liée au droit de présenter des candidatures jusqu'au moment du vote et qu'aucune violation du secret du scrutin n'est alors alléguée (Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-16.089, n° 2434 FS - P + B).

87 Possibilité de raturer des noms sur les listes de candidats ■ Sauf accord unanime des membres du collège désignatif, chaque électeur peut rayer des noms sur les listes des candidats au CHSCT.

Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.560, n° 2489 F - P + B

1° Incidence des ratures sur le calcul de la moyenne des voix recueillies par chaque liste

Comme pour l'élection du CE, s'il reste des sièges à pourvoir après application du quotient électoral, ces derniers sont attribués à la plus forte moyenne (pour plus de détails, v. l'étude «Élections des représentants du personnel»).

Les ratures ont toutefois une incidence sur le calcul de la moyenne des voix recueillies par chaque liste. Elles doivent être décomptées.

Exemple : une liste composée de 4 candidats a reçu 16 voix. Le nom du candidat A a reçu 2 ratures et celui du candidat D 3 ratures, soit un total de 5 ratures pour la liste. La moyenne des voix obtenue par cette liste se calcule comme suit :
- le nombre de voix recueillies (16 voix) doit être multiplié par le nombre de candidats composant la liste (4 candidats), soit 16 x 4 = 64 ;
- puis le nombre total de ratures (5 ratures) doit être retiré de ce résultat, soit 64 - 5 = 59 ;
- ce dernier chiffre doit être redivisé par le nombre de candidats de la liste (4 candidats) afin d'obtenir le nombre des voix réellement recueillies par la liste, soit 59/4 = 14,75 ;
- enfin, c'est à partir de ce résultat que la moyenne des voix obtenue par cette liste peut être calculée en le divisant par le nombre de candidats composant la liste (4 candidats), soit 14,75/4 = 3,69.

Ainsi, dans cet exemple, la liste en réalité n'a pas recueilli 16 voix mais 14,75 voix, ce qui lui confère une moyenne de 3,69 et non de 4 si la liste n'avait comporté aucune rature.

Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 14-16.078

2° Incidence des ratures sur la détermination du candidat élu dans chaque liste

Une fois que les sièges ont été répartis entre les listes en présence, il convient de déterminer dans chaque liste les candidats qui sont élus. On doit pour cela appliquer les règles prévues pour l'élection du CE (C. trav., art. L. 2324-22) :

- si aucun des noms de la liste n'a été raturé, la désignation des candidats à désigner est faite en fonction de l'ordre de présentation sur la liste ;
- lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation ;
- si le nombre des ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste, il en est tenu compte. La désignation des élus se fait alors en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat et non selon l'ordre de présentation ;
- si pour une même liste, certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieur à 10 % et d'autres un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 %, les sièges seront attribués :
  - dans un premier temps, aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures en fonction de l'ordre de présentation sur la liste,
  - dans un second temps, aux candidats dont le nombre de rature est supérieur ou égal à 10 % en fonction du nombre de voix obtenues.

88 Vote par correspondance ■ Le vote par correspondance en vue de la désignation des membres du CHSCT n'est pas impossible. La décision d'y recourir ne peut toutefois être prise unilatéralement par l'employeur et doit obligatoirement résulter d'un accord unanime du collège désignatif. A défaut, la désignation est nulle.

Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.793, n° 781 F - P Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-25.249

89 Absence de quorum ■ Ni la loi ni la jurisprudence ne fixent de quorum nécessaire pour que la désignation soit valable.

Toutefois l'administration considère que la « majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable ».

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

90 **Absence de second tour** ■ Si le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne constitue le droit commun en matière d'élections professionnelles, l'instauration d'un second tour n'est justifiée pour l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise que par le monopole dont bénéficient les organisations syndicales de présenter des candidats au premier tour.

Aucune disposition légale n'ayant étendu ce monopole pour la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, cette désignation ne peut donner lieu à un second tour.

Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 88-60.098, n° 899 P

Pour autant, par accord unanime, les membres du collège désignatif peuvent décider d'organiser un second tour de scrutin.

Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.339 Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307, n° 551 F - P + B

91 **Scrutins séparés pour les représentants des cadres** ■ Aucune disposition légale ne s'oppose à ce que le collège spécial unique procède à la désignation des représentants du CHSCT par deux scrutins séparés, dont l'un aux fins de désignation du représentant appartenant au personnel de maîtrise ou cadre.

Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 88-60.781, n° 3782 P Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-11.410, n° 660 FS - P + B + R

Jusqu'à un arrêt du 29 février 2012, la jurisprudence décidait clairement que l'organisation de deux scrutins séparés nécessitait un accord unanime des membres du collège désignatif.

Cass. soc., 26 janv. 1999, n° 97-60.511 Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-60.067

Mais par un arrêt du 29 février 2012, la Cour de cassation, reconnaît la validité de la désignation du CHSCT alors que l'unanimité n'avait pas été recueillie sur le principe du recours à un scrutin séparé, un des membres du collège désignatif s'y étant opposé. Il semble que l'on peut en conclure que l'unanimité n'est plus requise pour pouvoir recourir à un scrutin séparé pour la désignation des représentants des cadres.

Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-11.410, n° 660 FS - P + B + R

Remarque : bien d'autres modalités de désignation du CHSCT nécessitent l'accord unanime du collège désignatif (changement de mode de scrutin, recours au vote par correspondance, autorisation du panachage des bulletins de vote, etc.). On peut se demander si cette condition d'unanimité sera maintenue dans ces cas.

Dans le cas où la désignation a lieu par un vote effectué par scrutin séparé selon le collège d'appartenance des futurs membres du CHSCT, ce vote doit être « concomitant » et le dépouillement ne « peut intervenir qu'après la fin de tous les votes ». La Cour de cassation annule une désignation au motif que le dépouillement ayant eu lieu avant le vote sur le second collège, cette connaissance était de nature à influer sur ce scrutin.

Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 15-27.730, n° 26 F - P + B

Tous les membres du collège désignatif participent à chaque scrutin, quelle que soit leur catégorie d'origine. Autrement dit, l'ensemble des titulaires prend part à la désignation, que le représentant au CHSCT à désigner appartienne à la maîtrise ou à l'encadrement ou non. Le quotient de la plus forte moyenne se calcule selon le nombre de suffrages exprimés et de siège à pourvoir, à l'occasion de chaque scrutin.

Cass. soc., 30 oct. 2001, n° 00-60.230, n° 4497 F - P

Sur les modalités d'attribution du ou des sièges réservés pour les représentants des cadres et agents de maîtrise, voir l'étude «Élections des représentants du personnel».

92 **Liste d'émargement** ■ Le code du travail ne prévoit pas l'établissement d'une liste d'émargement. Même si cela n'est pas obligatoire, il peut cependant être pertinent d'en établir une si le collège désignatif est composé d'un nombre important de représentants du personnel.

93 **Décompte des voix** ■ La délégation du personnel au CHSCT est élue en principe au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à un tour (v. n° 84).

Dans un tel cas, les sièges sont d'abord attribués au quotient électoral, puis, s'il reste des sièges à pourvoir, à la plus forte moyenne (v. l'étude «Élections des représentants du personnel»). Cette dernière doit être calculée en divisant la moyenne des voix de chacune des listes en présence par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges attribués au quotient à cette liste.

Cass. soc., 7 mai 2003, n° 02-60.052, n° 1333 F - P

Toutefois, dans le cas où il ne reste qu'un siège à pourvoir en présence de deux listes qui ont la même moyenne, le dernier siège doit être attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages. Cependant, si les moyennes et nombre de voix sont identiques, le siège est attribué au bénéfice de l'âge.

Cass. soc., 25 sept. 2001, n° 00-60.169

94 **Attribution des sièges réservés au personnel d'encadrement** ■ La répartition des sièges entre les catégories de personnel n'emporte aucune modification des règles de l'élection ni du nombre des sièges revenant à chaque liste. Il convient de répartir les sièges entre les listes avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 95-60.864, n° 32 P Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.408, n° 811 F - P + B

Cependant, à l'issue de la répartition des sièges entre les listes, si aucun siège réservé à l'encadrement n'a été pourvu, il convient de modifier la règle selon laquelle les candidats sont déclarés élus en fonction de leur ordre de présentation sur la liste.

Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-60.398 Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.432

Pour plus de précisions, voir l'étude «Élections des représentants du personnel».

1° Présence de candidats cadres ou agents de maîtrise dans plusieurs listes

Si plusieurs listes, ayant obtenu des sièges, possèdent un ou plusieurs candidats appartenant à l'encadrement, il convient d'attribuer le siège réservé au candidat le plus âgé parmi ceux présentés en premier sur les listes concernées.

Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-26.992, n° 2183 P + B

Exemple : 3 listes en présence pour la mise en place d'un CHSCT comportant 6 sièges, dont 2 réservés à l'encadrement, obtiennent, à l'issue du scrutin, les résultats suivants :
- la liste A présente ses 6 candidats, dont 2 cadres placés respectivement en 5e et 6e position sur la liste. Elle obtient 4 sièges ;
- la liste B présente 6 candidats, dont 1 cadre situé en 4e position sur la liste. Elle obtient 2 sièges ;
- la liste C présente 6 candidats, dont 1 cadre situé en 2e position. Elle n'obtient aucun siège.

Pour déterminer à qui seront attribués les sièges réservés à l'encadrement, il convient, dans un premier temps, de comparer l'âge du candidat n° 5 de la liste A avec celui du candidat n° 4 de la liste B. C'est le candidat le plus âgé des deux qui obtiendra le siège :
- si le siège est pourvu par le candidat n° 5 de la liste A, le second siège réservé est attribué au candidat le plus âgé entre le candidat n° 6 de la liste A et le candidat n° 4 de la liste B ;
- si le siège est pourvu par le candidat n° 4 de la liste B, le second siège est attribué au candidat n° 5 de la liste A, selon la règle de l'ordre de présentation des candidats.

2° Présence sur une seule liste de candidats appartenant à l'encadrement

Lorsqu'une seule liste comporte un candidat appartenant à l'encadrement, et que cette liste obtient au moins un siège, il sera attribué au candidat cadre ou agent de maîtrise, et ce quels que soient son nombre de voix et son ordre de présentation.

Remarque : si cette unique liste comporte plusieurs candidats cadres, le siège sera pourvu par le candidat cadre ou agent de maîtrise présenté en premier sur la liste.

Cass. soc., 19 mai 1971, n° 71-60.001

Cependant, si la seule liste comprenant un candidat appartenant à l'encadrement n'obtient aucun siège, ce candidat devra être élu à la place du candidat le moins favorisé de l'autre ou des autres listes, sous réserve qu'il ait obtenu au moins une voix.

Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.432

Dans une élection par scrutin de liste à un seul tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, en présence de 2 sièges réservés, et alors que sur les 3 listes présentées, une seule (la CGC) présentait 2 candidats cadre et maîtrise, la Cour de cassation relève qu'il y a lieu de modifier les règles normales d'attribution des sièges « en vue de pourvoir un siège réservé, dès lors que le jeu de ces règles aboutit à ce qu'aucun candidat appartenant à la catégorie bénéficiaire ne soit élu ». Les 2 candidats maîtrise et cadre n'avaient en effet obtenu qu'1 seule voix. La cour d'appel avait, à tort, considéré qu'1 seul siège réserve pouvait lui être attribué puisque, selon elle, un siège réservé ne pouvait pas être attribué à un candidat n'ayant pas recueilli de voix.

Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-28.940

Pour plus de précisions, voir l'étude «Élections des représentants du personnel».

3° Absence de candidats appartenant à l'encadrement
Si l'un des sièges réservés à l'encadrement n'a pas pu être pourvu faute de candidat, il doit rester vacant et ne peut pas être attribué à une autre catégorie de personnel. En effet, le collège désignatif ne peut modifier l'équilibre de la représentation du personnel au CHSCT.

Remarque : les membres du collège désignatif ne peuvent pas décider, même à l'unanimité par décision expresse et non équivoque, de supprimer le siège réservé aux cadres au sein du CHSCT pour l'attribuer à une autre catégorie du personnel (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.787).

Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-60.171, n° 1186 F - P + B Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 13-16.285

Dans ce cas, seule doit être invalidée la désignation du dernier candidat déclaré élu dans l'ordre de présentation de la liste.

Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-60.210

4° Attribution de sièges non réservés à du personnel d'encadrement
Le fait qu'un nombre de sièges soit réservé aux agents de maîtrise et cadres n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir des sièges auxquels n'a été attribuée aucune affectation catégorielle particulière. C'est à la condition toutefois que l'ensemble des sièges réservés aient pu être attribués à d'autres candidats appartenant au personnel de l'encadrement.

Remarque : dans cette affaire, 3 représentants du personnel, dont 1 appartenant au personnel de l'encadrement, devaient être désignés au CHSCT. Un salarié cadre avait été élu au titre du siège réservé. Deux autres salariés, l'un cadre, l'autre non-cadre, avaient été élus pour pourvoir les 2 autres sièges.

Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-13.607, n° 44 FS - P + B

95 **Partage des voix** ■ Si un accord est intervenu au sein du collège désignatif sur le scrutin majoritaire, il convient, en cas de partage de voix entre les candidats en présence et en l'absence d'accord sur ce point, d'appliquer les principes généraux du droit électoral selon lesquels l'élection est acquise au plus âgé d'entre eux.

Cass. soc., 10 juill. 1990, n° 89-61.121, n° 3059 P

Cependant, les membres du collège désignatif peuvent adopter par accord unanime une règle particulière de départage des candidats à égalité. Cette décision peut intervenir à l'issue du premier tour et prendre la forme de l'organisation, acceptée par tous les membres du collège désignatif, d'un second tour de scrutin.

Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307, n° 551 F - P + B

96 **Temps passé à la désignation** ■ Le temps passé à la désignation ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficient, par ailleurs, les membres du collège désignatif en tant que membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel. En effet, les travaux du collège ont pour but la mise en place d'une instance obligatoire fonctionnant dans l'intérêt de l'ensemble de l'entreprise.

Lettre 23 févr. 1977 : BO min. Trav. n° 77, oct. 1977

Sous-section 4 : Publicité et affichage des résultats de la désignation des membres du CHSCT

97 **Procès-verbal** ■ Le procès-verbal des travaux du collège désignatif est remis, dès la conclusion de ceux-ci, à l'employeur qui l'adresse, dans un délai de 8 jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail.

C. trav., art. R. 4613-6

Les textes ne disent pas à qui incombe la rédaction du procès-verbal. Ce peut être donc n'importe quelle personne désignée par le collège.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de procès-verbal d'élection des membres du CHSCT.

98 **Affichage dans les locaux affectés au travail** ■ La liste nominative des membres de chaque CHSCT doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

C. trav., art. R. 4613-8

En général, la liste fait apparaître le numéro de poste où joindre les délégués au CHSCT, mais cette mention n'est pas obligatoire. Cette disposition vise à faciliter les contacts entre les membres du comité et tous les travailleurs présents dans l'entreprise et par là à inciter ces derniers à faire appel au CHSCT en cas de besoin.

L'absence d'affichage pourrait ouvrir droit à dommages-intérêts au cas où l'impossibilité de trouver les membres du CHSCT contribuerait à aggraver une situation dangereuse.

D'autre part, l'absence d'affichage est susceptible de constituer une entrave au fonctionnement régulier du CHSCT (sur le délit d'entrave, v. l'étude «Délit d'entrave»).

C. trav., art. L. 4742-1

Sous-section 5 : Contestation de la désignation des membres du CHSCT

99 **Contestations devant le juge civil** ■

1° Litiges relevant de la compétence du tribunal d'instance
Les articles L. 4613-3 et R. 4613-11 du code du travail prévoient que les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au CHSCT sont de la compétence du tribunal d'instance. Il s'agit de toutes les contestations allant de la composition du collège désignatif aux résultats de la désignation des membres du CHSCT.

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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Le nombre de CHSCT à mettre en place dans une entreprise composée de plusieurs établissements relève aussi de la compétence du tribunal d'instance.

Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802, n° 260 FS - P + B

Remarque : en cas d'inéligibilité d'un élu au CHSCT, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle élection, quand la liste comporte un nombre suffisant de candidats, l'annulation de la désignation du candidat en raison de son inéligibilité ne portant pas atteinte au nombre de sièges obtenus par la liste sur laquelle il figurait (Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 00-60.490, n° 554 FS - P).

Le tribunal d'instance est également compétent pour statuer sur un litige relatif à la composition du collège désignatif.

Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-19.825, n° 790 F - P + B

Le tribunal d'instance est compétent pour juger d'un litige relatif à la répartition du personnel entre les collèges et de la répartition des sièges entre les collèges.

Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-28.084

En revanche, il n'appartient pas au juge, saisi après le déroulement des élections, de décider de modalités particulières de désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment d'un appel à candidatures.

Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-16.089, n° 2434 FS - P + B

A noter que les litiges relatifs à la désignation des membres des CHSCT de La Poste relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 12-15.135, n° 2603 FS - P + B CE, 23 juill. 2014, n° 374275

Remarque : en revanche, c'est le tribunal administratif qui est compétent pour la Banque de France (Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-60.728) et la fonction publique hospitalière (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin).

2° Litiges relevant de la compétence du tribunal de grande instance

La contestation relative à la désignation des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT est de la compétence du tribunal de grande instance et le jugement est susceptible d'appel.

En outre, en l'absence de texte relatif à la désignation de représentants syndicaux au CHSCT ceux-ci ne peuvent être mis en place que par accord collectif et aucun délai de forclusion ne limite le délai de contestation de cette désignation.

Cass. soc., 18 juin 1986, n° 85-60.645, n° 1712 P
Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 04-60.073, n° 329 F - P + B Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 09-66.821
Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

D'après l'administration, les contestations relatives à la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct seraient de la compétence du tribunal de grande instance. Toutefois, il serait plus logique d'agir devant le tribunal d'instance, dont la compétence est d'ailleurs admise en la matière par la Cour de cassation pour les élections de délégués du personnel (v. l'étude «Elections des représentants du personnel»).

Cass. soc., 20 oct. 1988, n° 87-60.285

100 Personnes ayant un intérêt à agir en justice

1° Les salariés de l'entreprise

Tout salarié de l'entreprise ayant vocation à être membre du CHSCT a qualité pour contester la régularité de la désignation des membres de la délégation du personnel à ce comité.

Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 88-60.710, n° 3590 P

2° L'employeur

Le chef d'établissement peut également agir en justice pour contester la désignation des membres du CHSCT. Il ne peut en aucun cas se faire juge de la validité de la désignation, même avec l'accord des organisations syndicales.

Cass. soc., 12 mars 1991, n° 90-60.493

La Cour de cassation tire de ce principe les conséquences suivantes :

- l'employeur n'est pas en droit d'organiser de nouvelles élections après avoir déclaré nulle une première désignation des membres du CHSCT (Cass. soc., 12 mars 1991, n° 90-60.493) ;
- l'employeur commet un délit d'entrave lorsqu'il empêche délibérément le fonctionnement du CHSCT pendant plus de 3 mois dans l'attente de la décision à intervenir sur sa contestation de l'élection des membres du comité (Cass. crim., 25 févr. 2003, n° 02-82.293, n° 1237 FS - P + F).

Il a même été admis qu'un employeur était recevable à contester la désignation de l'un de ses salariés en qualité de membre du CHSCT au sein d'une autre entreprise, dès lors qu'il fondait sa contestation sur l'existence d'une fraude liée à l'existence d'une procédure de licenciement en cours à l'encontre du salarié.

Cass. soc., 2 mars 1999, n° 98-60.312, n° 977 P

Lorsque le CHSCT est constitué au sein d'une unité économique et sociale (UES), la contestation de la désignation d'un membre du CHSCT n'a pas besoin d'être portée par l'ensemble des entreprises qui composent l'UES pour être recevable. Seule celle de l'entreprise, employeur dudit membre du CHSCT, suffit.

Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-26.307

3° Le collège désignatif

Les membres du collège désignatif ne sont pas parties intéressées à l'action en contestation des résultats des élections. Cela signifie qu'ils n'ont pas d'intérêt à agir en tant que membre du collège désignatif.

Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.053, n° 263 F - P + B

Remarque : les membres du collège désignatif conservent toutefois leur intérêt à agir en contestation de la désignation des membres du CHSCT dès lors qu'ils sont bien salariés de l'entreprise ou de l'établissement où s'est déroulée l'élection. Ils ne doivent donc pas présenter leur requête en tant que membre du collège désignatif mais en tant que salarié.

4° Les organisations syndicales

Quand bien même celui-ci a obtenu des élus au CHSCT, un syndicat conserve la faculté d'agir pour contester les opérations électorales dont la régularité met en jeu l'intérêt collectif de la profession.

Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-60.424

101 Modalités de l'action en contestation de la désignation

1° Forme de la saisine

Le tribunal d'instance est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

C. trav., art. R 4613-11

La requête en matière d'élections professionnelles n'est soumise à aucune condition de forme. Ainsi, si la demande effectuée sur le mauvais imprimé est suffisamment précise et ne laisse aucun doute sur le fait qu'elle relève du contentieux des élections professionnelles, elle est valable.

Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413, n° 1144 F - P + B

2° Délai pour agir

La déclaration au secrétariat-greffe n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la désignation.

C. trav., art. R 4613-11

Remarque : la contestation de la candidature n'est soumise à aucun délai (Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 03-60.110, n° 346 F - P) (v. n° 76).

Lorsqu'il est formé par déclaration écrite adressée au greffe du tribunal d'instance, le recours prévu par l'article R 4613-11 du code du travail a pour date celle de l'envoi de la déclaration, et non celle à laquelle la demande a été reçue au greffe.

Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-22.212

a) Point de départ du délai

Le point de départ du délai de 15 jours pour contester la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT est, pour l'employeur, la date de remise du procès-verbal des travaux du collège ou, à tout le moins, la date à laquelle il a eu connaissance de la désignation. La charge de la preuve de la date de la remise du procès-verbal au chef d'entreprise appartient à celui qui invoque la remise.

Cass. soc., 11 juin 1996, n° 95-60.808, n° 2690 P Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 02-60.712, n° 2496 F - P Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.355

Il en va de même lorsqu'un salarié conteste la désignation. Le délai de 15 jours court à partir du jour où le salarié a eu connaissance du résultat de l'élection. Ainsi, tant que le procès-verbal de l'élection n'a pas été porté à la connaissance des salariés ni de l'inspecteur du travail, le délai de forclusion ne démarre pas. La convocation adressée aux membres du CHSCT et mentionnant le nom du salarié nouvellement désigné n'établit pas que les travaux du collège désignatif ont été portés à la connaissance des salariés.

Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413, n° 1144 F - P + B

b) Expiration du délai

Le délai de 15 jours se décompte en jours calendaires. Toutefois, lorsqu'il expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 13-60.188

Lorsqu'elle est formée par lettre, la contestation de la désignation d'un représentant du personnel au CHSCT doit parvenir au secrétariat-greffe du tribunal d'instance avant l'expiration du délai légal pour être recevable.

Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.814, n° 106 FS - P + B

c) Événements affectant le délai

L'annulation ultérieure des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel (formant le collège désignatif) n'a pas pour effet d'ouvrir un nouveau délai de forclusion. Ainsi, la contestation relative à la désignation des membres du CHSCT doit bien être effectuée dans le délai de 15 jours suivant cette désignation, un nouveau délai pour agir en justice ne s'ouvrant pas suite à l'annulation des élections professionnelles.

Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 11-11.486, n° 2424 FS - P + B

3° Décision du tribunal

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine, sans frais, ni forme de procédure, sur simple avertissement donné 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

C. trav., art. R 4613-12

Il est à noter que seules les parties qui n'ont pas été convoquées à l'audience du tribunal d'instance ayant statué en matière d'élections des membres du CHSCT peuvent se prévaloir de cette omission devant la Cour de cassation.

Cass. soc., 1er avr. 2008, n° 07-60.317, n° 680 FS - P + B Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 14-60.186

Remarque : les candidats aux élections du CHSCT sont parties intéressées et doivent donc être convoqués par le tribunal, contrairement aux membres du collège désignatif (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.053, n° 263 F - P + B).

Le jugement du tribunal d'instance est notifié par le secrétariat-greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

C. trav., art. R 4613-12

Le tribunal d'instance statue en premier et dernier ressort. Dès lors, le jugement ne peut faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel, mais peut être déféré par pourvoi à la Cour de cassation. Le délai du pourvoi en cassation est de 10 jours.

C. trav., art. R 4613-12

Si une mesure d'instruction a paru nécessaire, les dépenses sont à la charge de l'État ; la contestation de la désignation est une procédure sans frais, le tribunal d'instance ne peut condamner le défendeur aux dépens.

Cass. soc., 4 oct. 1994, n° 93-60.401 Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 93-60.339, n° 3770 P

102 Contestation de la désignation devant l'administration ■ L'administration est susceptible d'intervenir dans deux cas de mise en place du CHSCT :

- dans un établissement de 500 salariés et plus lorsque l'employeur et le comité d'entreprise n'ont pu se mettre d'accord sur le nombre de CHSCT à mettre en place et les modalités de coordination. Dans ce cas, c'est l'inspecteur du travail qui intervient ;
- dans le cas de CHSCT imposé par l'administration : CHSCT imposé par l'inspecteur du travail dans les établissements de moins de 50 salariés (v. n° 30).

Dans ces cas, il sera possible d'agir devant le tribunal administratif en recours pour excès de pouvoir contre ces décisions administratives.

103 Action en délit d'entrave devant le juge pénal ■ Au pénal, une action en délit d'entrave à la constitution du CHSCT est possible.

L'article L. 4742-1 du code du travail prévoit que quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation de ses membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail, sera puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive ces peines sont doublées (v. l'étude «Délit d'entrave»).

Chapitre 3 Statut des membres du CHSCT

■ Section 1 : Mandat des membres du CHSCT

104 Durée du mandat ■ Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée « qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés ». Leur mandat est renouvelable.

Remarque : cela ne signifie pas pour autant que la durée des mandats de membres du CHSCT passe à 4 ans. En effet, c'est la fin du mandat qui est alignée sur celle des membres du

comité d'entreprise et non la durée du mandat.
Ainsi, à titre d'exemple, dans le cadre d'un comité d'entreprise élu pour une durée de 4 ans, si la proclamation des résultats des élections dudit comité est prononcée le 1er février 2016, les mandats doivent en principe prendre fin le 1er février 2020. Dans cette hypothèse, si les membres du CHSCT sont désignés par les membres du collège désignatif le 8 février 2016, leur mandat prendra fin le 1er février 2020 et non le 8 février 2020 (sur la période à laquelle les membres du CHSCT doivent être désignés, v. n° 106).

Toutefois l'alignement de la durée des mandats ne prendra effet qu'« à compter du prochain renouvellement du comité en place ».

Remarque : ces nouvelles dispositions s'appliquent pour les renouvellements effectués à compter du 19 août 2015.

La formule utilisée permet de lier, dans tous les cas, le renouvellement du mandat des membres du CHSCT à celui des membres du comité d'entreprise, en particulier en cas de prorogation de ce dernier.

Sur la prorogation de la durée du mandat des membres du comité d'entreprise, voir l'étude «Élections des représentants du personnel».

Le mandat des membres du CHSCT peut être prorogé dans la limite de 6 mois, par accord unanime des membres élus du comité d'entreprise, dans le cas où ces derniers sont nouvellement élus. Cette situation permet de prendre en compte le laps de temps entre la fin du mandat des élus qui ont désigné le CHSCT et la nouvelle désignation à laquelle doit procéder la délégation nouvellement élue.

C. trav., art. L. 4613-1 et R. 4613-5 L. n° 2015-994, 17 août 2015 : JO, 18 août, art. 16 VII

105 **Cessation des fonctions** ■ Les cas de cessation des fonctions de membres du CHSCT peuvent être rapprochés de ceux prévus à l'article L. 2324-24 du code du travail concernant le comité d'entreprise : décès, démission, rupture du contrat de travail. Le mandat cesse également lorsque le membre du CHSCT est muté dans une autre entreprise.

Cass. soc., 4 juill. 1989, n° 88-60.512, n° 2065 P

Pareillement, dès lors qu'un membre du CHSCT se voit confier une délégation de pouvoirs liée à sa promotion comme chef d'un établissement et portant sur le respect de la réglementation sociale dans l'établissement et des obligations incombant à la société en matière d'instance représentative du personnel, délégation permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, son mandat cesse.

Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-43.980

Le comité d'entreprise ne peut pas révoquer un membre du CHSCT.

Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.783, n° 109 FS - P

106 **Remplacement** ■ Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège chargé de la désignation se réunit dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

C. trav., art. R. 4613-6

Cependant, rien n'empêche l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, de réunir le collège désignatif avant le terme ultime des mandats pour procéder à leur renouvellement. Les désignations ainsi effectuées ne prendront effet qu'au terme des mandats précédents.

Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-60.262, n° 1772 FS - P + B + R

Si, pendant la durée normale de son mandat, un représentant au CHSCT cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois (le comité et les délégués du personnel devant se réunir dans les 15 jours) pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à 3 mois.

C. trav., art. R. 4613-5

Les représentants du personnel au CHSCT étant désignés pour une durée limitée et la suspension du contrat de travail n'étant pas un cas de cessation de fonctions, la désignation d'un membre du comité intervenue en remplacement d'un membre en congé de maladie doit être annulée.

Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-60.333, n° 3462 P

Concernant le remplacement d'un représentant au CHSCT élu à un siège réservé au personnel de l'encadrement, voir n° 37.

107 **Cumul de mandats** ■ Aucune restriction n'ayant été posée par la loi, le cumul du mandat de représentant du personnel au CHSCT avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise, de représentant syndical au comité d'entreprise ou de délégué syndical est licite. Les juges ont même été jusqu'à admettre un cumul de mandats entre membre du CHSCT et représentant syndical au CHSCT.

Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 08-60.480

La perte, par un membre du CHSCT, de son mandat de délégué du personnel, n'entraîne pas la cessation des fonctions de l'intéressé au sein du comité.

Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 89-60.590, n° 419 P

Dans un établissement de plus de 500 salariés où ont été constitués plusieurs CHSCT conformément à l'article L. 4613-4 du code du travail, un salarié travaillant effectivement dans l'établissement ne peut faire partie de la délégation du personnel que dans un des comités ainsi constitués.

Cass. soc., 28 nov. 2001, n° 00-60.359

■ Section 2 : Heures de délégation des membres du CHSCT

108 **Crédit d'heures minimum** ■ Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

C. trav., art. L. 4614-3

Le nombre d'heures de délégation dont dispose chaque membre du CHSCT dépend de l'effectif salarié de l'établissement.

Crédit d'heures des membres du CHSCT

Effectif salarié Ou effectif de l'établissement relevant de chaque comité s'il y a plusieurs CHSCT.	Nombre de représentants		Crédit d'heures mensuel par représentant
	Total	Cadres ou agents de maîtrise	
De 50 à 99	3	1	2 h
De 100 à 199	3	1	5 h
De 200 à 299	4	1	5 h

Effectif salarié Ou effectif de l'établissement relevant de chaque comité s'il y a plusieurs CHSCT.	Nombre de représentants		Crédit d'heures mensuel par représentant
	Total	Cadres ou agents de maîtrise	
De 300 à 499	4	2	10 h Auquel s'ajoutent 5 jours de formation (v.
De 500 à 1 499	6	2	15 h Auquel s'ajoutent 5 jours de formation (v. n° 128).
1 500 et plus	9	3	20 h Auquel s'ajoutent 5 jours de formation (v. n° 128).

(1) Ou effectif de l'établissement relevant de chaque comité s'il y a plusieurs CHSCT.
(2) Auquel s'ajoutent 5 jours de formation (v. n° 128).

C. trav., art. L. 4614-3

109 **Usage ou accord plus favorable** ■ Un usage d'entreprise, un accord d'entreprise ou un même accord conclu avec le CHSCT peuvent toujours prévoir :

- un nombre supérieur d'heures de délégation ;
- l'attribution d'heures de délégation aux suppléants ;
- ou encore que les heures consacrées aux réunions préliminaires du CHSCT sont rémunérées, etc.

C. trav., art. L. 4611-7 Cass. soc., 16 févr. 1994, n° 92-43.501

110 **Pluralité de CHSCT** ■ En cas de pluralité de CHSCT créés dans un même établissement en application des dispositions de l'article L. 4613-4 du code du travail, les heures attribuées sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

C. trav., art. L. 4614-4

Exemple : soit un établissement occupant 1 300 salariés qui relèvent de 9 comités dans les conditions suivantes :
- 1 comité est compétent pour 500 salariés ;
- 6 comités regroupent chacun 100 salariés ;
- 1 comité est compétent pour 120 salariés ;
- 1 comité est compétent pour 80 salariés.

Le crédit minimum mensuel accordé individuellement aux membres représentant le personnel sera de :
- 15 heures dans le premier comité ;
- 5 heures dans les comités compétents pour 100 et 120 salariés ;
- 2 heures dans le comité compétent pour 80 salariés.

111 **Variation de l'effectif de l'établissement** ■ Pour la Cour de cassation, la variation de l'effectif au-delà ou en deçà d'un des seuils fixé par l'article L. 4614-3 du code du travail doit être prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre d'heures de délégation. Il n'y a donc pas lieu de tenir compte, par référence à l'article L. 4611-1 du code du travail relatif à la mise en place du comité, de l'effectif moyen des 12 derniers mois.

Cass. soc., 6 nov. 1991, n° 88-42.895, n° 3897 P + F Cass. soc., 7 oct. 1992, n° 89-40.821

Ainsi, le nombre d'heures de délégation s'apprécie mois par mois en fonction de l'effectif du mois précédent.

112 **Cumul des heures en cas de pluralité de mandats** ■ Dans le cas où le représentant du CHSCT a un autre mandat (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise), il pourra cumuler ses heures de délégation.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il pourra utiliser le crédit d'heures attribué, par exemple, au titre de membre du comité d'entreprise pour des missions exercées en tant que membre du CHSCT (v. l'étude «Crédits d'heures»).

113 **Répartition du crédit d'heures** ■ Les membres représentant le personnel au comité peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent le chef d'établissement.

C. trav., art. L. 4614-5

Le crédit d'heures est donc global même si son mode de calcul est individuel. De même, il ne s'agit pas d'un crédit d'heures cumulatif. Il n'y a pas de report des heures de délégation d'un mois sur l'autre.

Selon l'administration, le crédit d'heures étant mensuel, le chef d'établissement doit être informé tous les mois de la répartition retenue. Il doit également être averti des ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Une telle information ne constitue pas une procédure de contrôle préalable de l'utilisation des heures de délégation, mais permet à l'employeur de distinguer les heures devant être payées de celles qui, dépassant le crédit mensuel, ne donnent pas forcément lieu à rémunération si elles ne sont pas justifiées par des circonstances exceptionnelles.

CA Versailles, 5e ch., sect. B, 10 févr. 2000, n° 99/21179

Remarque : le crédit d'heures peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination (v. n° 306).

114 **Crédit d'heures des représentants syndicaux au CHSCT** ■ Les représentants syndicaux au CHSCT sont rémunérés pour le temps passé en réunion, ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures, sauf dispositions usuelles ou conventionnelles plus favorables (v. n° 49).

115 **Imputation sur le crédit d'heures** ■

1 Heures ne s'imputant pas sur le crédit d'heures

Ne s'impute pas sur le crédit d'heures minimum et est payé comme temps de travail effectif le temps passé :

- aux réunions du comité. Dans les établissements de plus de 500 salariés qui comptent plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas d'après l'administration sur le crédit d'heures (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav., n° 93/10, 5 juin). Il en est de même pour le temps passé aux réunions de l'instance de coordination (v. n° 315) ;

- aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (Cass. soc., 25 nov. 1997, n° 95-42.139, n° 4385 P) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte en cas de situation dangereuse.

C. trav., art. L. 4614-6

2° Heures s'imputant sur le crédit d'heures

S'impute *a contrario* sur le crédit d'heures le temps nécessaire à l'exercice d'une mission individuelle, le temps passé aux inspections, aux visites en cas de danger imminent ainsi que le temps passé par le secrétaire du comité à la rédaction des procès-verbaux.

Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984

Les visites d'inspection des ateliers effectuées à intervalles réguliers entrent dans la mission du CHSCT telle qu'elle résulte de l'article L. 4612-4 du code du travail et doivent à ce titre être imputées sur les heures de délégation.

Cass. crim., 17 févr. 1998, n° 96-82.118, n° 1172 P + F

S'impute sur leurs heures de délégation la participation des membres du CHSCT aux contrôles effectués dans l'établissement avec les sociétés qui sont chargées de la réparation et de l'entretien sur l'ensemble des bâtiments.

Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.507, n° 3061 F - P

116 Utilisation des heures de délégation ■ Les heures de délégation doivent être utilisées conformément à l'objet du mandat de membre de CHSCT. Le temps passé par un membre du CHSCT à son information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à son entreprise.

Tel n'est pas le cas lorsque la réunion à laquelle a participé le membre du CHSCT avait pour objet de dresser avec son syndicat le bilan de l'activité de ces comités et d'échanger sur ce sujet des expériences et des informations.

Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 92-40.164, n° 3537 P

De même, il n'entre pas dans les attributions d'un membre du CHSCT d'organiser une réunion ayant pour objet de contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise et relatifs à des modifications éventuelles du droit du travail.

Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 88-45.284, n° 1012 P

117 Dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles ■ Le crédit d'heures minimum peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (v. l'étude «Crédits d'heures»).

C. trav., art. L. 4614-3

S'agissant du CHSCT, un dépassement pour circonstances exceptionnelles pourra, par exemple, être justifié dans le cadre de la mise en oeuvre de mesures prévues à l'article L. 4741-11 du code du travail (mesures pour rétablir les conditions de sécurité à la suite d'un accident) ou pour recourir à un expert en cas de constat d'un risque grave dans l'établissement (v. n° 241).

A titre d'exemple, il a été jugé que la mise en oeuvre du droit d'alerte prévu par l'article L. 4131-2 du code du travail par des membres du CHSCT ayant épuisé leur crédit d'heures mensuel constituait une circonstance exceptionnelle.

Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783

Pareillement, il a été jugé que la survenance de cinq accidents du travail ayant nécessité des enquêtes et l'établissement de comptes-rendus caractérise l'existence de circonstances exceptionnelles, justifiant un dépassement du crédit d'heures.

Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 05-43.180

118 Dépassement du crédit d'heures en cas de participation à une instance de coordination ■ En cas de participation à une instance de coordination (v. n° 306), le crédit d'heures minimum auquel a droit un membre du CHSCT peut être dépassé (v. l'étude «Crédits d'heures»).

C. trav., art. L. 4614-3

119 Paiement des heures de délégation ■ Le crédit d'heures est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des heures de délégation, il lui appartient de saisir la juridiction compétente (C. trav., art. L. 4614-6), après avoir procédé au paiement. C'est ce que l'on appelle la présomption de bonne utilisation du crédit d'heures.

Toutefois, comme les autres représentants du personnel, les membres du CHSCT doivent indiquer à l'employeur qui en fait la demande, l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés.

Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-46.478, n° 227 FS - P

Les heures de délégation prises au-delà du crédit d'heures légal ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation. Cela signifie que l'employeur peut contester avant de payer. Ainsi, pour les heures prises en fonction de circonstances exceptionnelles (v. n° 117), il appartiendra au salarié, en cas de contestation de l'employeur, de prouver l'existence de telles circonstances et d'établir la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat.

Cass. soc., 25 nov. 1997, n° 95-43.412, n° 4386 P

Par assimilation aux règles applicables aux autres institutions représentatives du personnel, les heures de délégation peuvent être prises aussi bien pendant l'horaire de travail du représentant au comité qu'en dehors de son horaire. Dans ce cas, les heures de délégation étant considérées comme du temps de travail, elles doivent être payées comme des heures supplémentaires (v. l'étude «Crédits d'heures»).

Les heures de délégation ne sont pas forcément prises durant les horaires normaux du représentant. Un salarié qui travaille en poste du matin, peut très bien exécuter une mission pour le CHSCT l'après-midi. Ces heures, prises sur le crédit, bien qu'en dehors du temps de travail, doivent être rémunérées.

■ Section 3 : Liberté de déplacement

120 Absence de dispositions légales sur la liberté de déplacement ■ Le code du travail est muet sur cette question pour les membres du CHSCT, alors qu'il prévoit expressément pour les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux, une liberté de déplacement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

C. trav., art. L. 2143-20, L. 2315-5 et L. 2325-11

Ces articles prévoient que les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

L'administration du travail considère que les élus du CHSCT peuvent librement se déplacer, au même titre que les autres représentants du personnel.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

La Cour de cassation a implicitement reconnu la liberté de déplacement.

Cass. soc., 1er avr. 1992, n° 88-44.530

Pour plus de précisions sur la liberté de déplacement des représentants du personnel, se reporter à l'étude «Crédits d'heures».

121 **Accès aux zones confidentielles ou dangereuses** ■ L'employeur n'est pas en droit d'exercer un contrôle sur les modalités de déplacement des membres du CHSCT, ni de leur interdire l'accès à certains lieux de travail. Cependant, il est des cas où l'accès à certains locaux ou services est réglementé, notamment pour des raisons de confidentialité ou de sécurité.

Dans ce cas, l'accès à ces zones peut être contrôlé. Il incombe alors à l'employeur de fixer, par accord avec les représentants du personnel, les conditions de leur libre accès à ces parties de l'entreprise.

Pour plus de précisions sur l'accès des représentants du personnel aux zones réglementées, voir l'étude «Crédits d'heures».

■ Section 4 : Formation des membres du CHSCT

122 **Droit à la formation** ■ Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

◆ C. trav., art. L. 4614-14 à L. 4614-16 et R. 4614-21 à R. 4614-36

Ce droit à la formation s'applique également aux délégués du personnel assurant les attributions du CHSCT en l'absence de comité.

Ce droit à la formation est un droit individuel, qui appartient à chaque membre du CHSCT. Il choisit le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés (v. n° 124).

Cette formation doit être dispensée aux représentants du personnel au CHSCT dès leur première désignation. Elle doit être renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

◆ C. trav., art. L. 4614-14

Voir en Annexe 1, un tableau récapitulatif sur le congé de formation des membres du CHSCT.

123 **Objet de la formation** ■

1° Formation initiale
La formation dont bénéficient les membres du CHSCT a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

◆ C. trav., art. R. 4614-21

Cette formation est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.

◆ C. trav., art. R. 4614-22

Les programmes doivent permettre de développer les capacités des stagiaires à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail et à la recherche des mesures de prévention. Les formations dont le contenu se réduit, pour l'essentiel, à l'exposé de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ne correspondent pas aux objectifs visés. Si un rappel des principes de cette réglementation et de son évolution historique reste indispensable, c'est au cas par cas que devraient être citées les dispositions légales dont le respect est particulièrement utile pour la prévention des risques professionnels, en regard des centres d'intérêt spécifiques des stagiaires.

La formation devra comporter, une initiation aux méthodes d'analyse des situations de travail et des risques s'appuyant sur des exemples concrets proches des réalités professionnelles vécues par les stagiaires.

Dans cet esprit, les méthodes pédagogiques doivent tenir compte des profils des participants. S'agissant d'un public d'adultes, composé en majorité d'ouvriers et d'employés, il convient de limiter les cours magistraux, et de donner la préférence aux méthodes actives, études de cas, documents écrits relayés par des supports audiovisuels, etc., de sorte que les participants puissent s'entraîner à analyser des problèmes réels, définir les outils dont ils devront se doter et imaginer les actions qu'ils auront à mener dans le cadre du CHSCT. Il semble établi, dans ces conditions, que l'organisation de ces formations doit viser à regrouper des participants du même secteur d'activité, et à personnaliser le programme en fonction de la spécificité de chaque entreprise et de chacun des participants, d'une part. D'autre part, et à chaque fois que cela est possible, il faut privilégier la formation dans l'entreprise, pour tous les membres du CHSCT. Cette formule permet de travailler sur les situations concrètes que vivent les participants.

◆ Circ. 14 mai 1985 : JO, 9 juill.

2° Renouvellement de la formation
La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. Elle fait l'objet de stages distincts de ceux organisés lors de la première désignation. Le renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

Le programme établi par l'organisme de formation doit donc avoir un caractère plus spécialisé, être adapté aux demandes particulières du stagiaire, et tenir compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

◆ C. trav., art. R. 4614-23

124 **Organismes habilités** ■

1° Une habilitation nationale ou régionale
Seuls les organismes habilités peuvent dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT. Ces organismes sont habilités soit au niveau national par arrêté ministériel, soit au niveau régional par arrêté du préfet.

◆ C. trav., art. R. 4614-25

Pour être agréés, les organismes doivent justifier dans leurs demandes, notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et en matière de conditions de travail.

◆ C. trav., art. R. 4614-26

Si un organisme figurant sur la liste cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription, il en est radié par décision motivée du commissaire de la République de région prise après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

◆ C. trav., art. R. 4614-27

Un organisme agréé au niveau régional peut intervenir en dehors de sa région d'origine. Les représentants du personnel peuvent par ailleurs choisir un organisme agréé situé en dehors de la région du lieu de travail, compte tenu de la qualité de la formation ou de la spécialisation sectorielle de l'organisme.

◆ Circ. 14 mai 1985 : JO, 9 juill.

2° Liste des organismes habilités
Cette liste est fixée par arrêté mis à jour chaque année, on peut la trouver à plusieurs endroits :

- un fichier national des organismes habilités à dispenser la formation des membres du CHSCT est disponible à l'Anact ;
- dans chaque région, auprès des préfectures de région, des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- auprès des services de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), dans chaque région.

Pour la liste de ces organismes, se reporter à l'étude «Congé de formation économique, sociale et syndicale».

125 **Demande de congé** ■ Pour bénéficier de ce droit à congé de formation, le représentant du personnel doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur. Cette demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui assurera la formation.

La demande de congé doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

C. trav., art. R 4614-30

Il est conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation à l'employeur fera foi de la date de la demande et du point de départ du délai de réponse imparti à l'employeur.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», des modèles de demandes de congé de formation et de réponses de l'employeur.

126 **Réponse de l'employeur** ■ La réponse de l'employeur à la demande de formation doit être notifiée au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la date de réception de cette demande.

C. trav., art. R 4614-32

Lorsque l'employeur n'a pas notifié au salarié son refus dans les 8 jours de la réception de la demande, le congé de formation doit être pris aux dates prévues.

Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-21.820

Remarque : il semble, compte tenu de cette décision, que dans ce cas, le salarié peut se rendre à sa formation. L'absence du salarié ne pourra donc être considérée comme fautive, il devra être rémunéré par son employeur, qui devra également payer la formation.

127 **Refus de l'employeur** ■

1° Absence préjudiciable du salarié
L'article R 4614-32 du code du travail précise que l'employeur peut écarter la demande au motif que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Dans ce cas le congé formation, peut être reporté dans la limite de 6 mois.

C. trav., art. R 4614-32

Remarque : concernant les établissements d'au moins 300 salariés, l'article L 4614-15 du code du travail prévoit que la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44 relatif à la formation des membres du comité d'entreprise. Or, cet article renvoie lui-même au régime du congé de formation économique et social prévu à l'article L. 3142-13 qui prévoit que le refus de l'employeur, qui doit être motivé, ne peut intervenir qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. Pour les établissements de moins de 300 salariés, les conditions de la formation sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire. Voir l'étude «Congé de formation économique, sociale et syndicale».

2° Dépassement des quotas de formation
L'article L. 3142-10 du code du travail prévoit que le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de la formation économique (réservée aux membres du comité d'entreprise), de la formation économique, sociale et syndicale (ouverte à tous) et de la formation des membres du CHSCT ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Sur ce point, voir l'étude «Congé de formation économique, sociale et syndicale».

3° Nombre d'absences simultanées
Un arrêté fixe également un nombre maximum d'absences simultanées de salariés demandant à s'absenter au titre de l'un de ces trois congés (formation des membres du CHSCT, formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise et formation économique, sociale et syndicale).

Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars

Sur ce point, voir l'étude «Congé de formation économique, sociale et syndicale».

Lorsque le nombre de demandes de départ en congé excède le nombre maximum d'absences simultanées, les représentants du personnel au CHSCT sont prioritaires sur les autres demandes de congé (formation économique des membres du comité d'entreprise ou formation économique, sociale et syndicale), même si leur demande est plus tardive.

C. trav., art. R 4614-30

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», des modèles de réponse de l'employeur.

128 **Déroulement de la formation pour les établissements de 300 salariés et plus** ■ Pour les établissements d'au moins 300 salariés, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions prévues pour les membres titulaires du comité d'entreprise par l'article L. 2325-44, du code du travail relatif au congé de formation économique des membres du CE (v. l'étude «Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»).

C. trav., art. L. 4614-15 et L. 2325-44

Il en résulte que la durée maximale du stage de formation est de 5 jours. Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

C. trav., art. R 4614-31

Remarque : si le CHSCT est intégré à une DUP conventionnelle, ses membres bénéficient de cette formation (C. trav., art. R 2391-4).

129 **Établissements de moins de 300 salariés** ■

1° Exercice de la formation
Pour les établissements de moins de 300 salariés, les conditions d'exercice de la formation sont fixées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par des dispositions spécifiques du code du travail.

C. trav., art. L. 4614-15

Les conventions collectives contenant des dispositions relatives à la formation des membres du CHSCT sont encore peu nombreuses. Dans ce cas, il convient d'appliquer les dispositions du code du travail communes à tous les établissements et celles propres aux établissements de moins de 300 salariés.

2° Durée de la formation
A défaut de disposition conventionnelle plus favorable, la durée maximale de chacune des formations dispensées dans les entreprises de moins de 300 salariés (formation initiale et stage d'actualisation) est de 3 jours.

C. trav., art. R 4614-24

130 **Attestation d'assiduité** ■ Les organismes de formation sont tenus de délivrer une attestation d'assiduité au représentant du personnel à l'issue de son stage. Celui-ci doit la remettre à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

C. trav., art. R. 4614-28

131 **Rémunération du salarié en formation** ■ Le temps passé à la formation des représentants du personnel aux CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des membres du CHSCT, mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

C. trav., art. R. 4614-35 et R. 4614-36

Toutefois, un représentant du personnel travaillant à temps partiel ne peut demander un rappel d'heures complémentaires résultant de ces formations. En effet, les articles R. 4614-35 et L. 2325-44 du code du travail prévoient que le temps consacré à la formation des membres du CHSCT (ainsi que celui consacré à la formation économique des membres titulaires du CE) est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il en résulte qu'un salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies.

Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180, n° 1250 FS - P + B

132 **Protection sociale du salarié en formation** ■ Les membres du CHSCT suivant une formation sont couverts par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

CSS, art. L. 412-8

133 **Financement de la formation** ■ La formation est prise en charge par l'employeur.

C. trav., art. L. 4614-16

Cela comprend :

- le maintien du salaire des salariés membres du CHSCT pendant la durée de la formation (C. trav., art. R. 4614-35) ;
- les frais de déplacement, qui sont pris en charge par l'employeur à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation (en cas de fractionnement du congé avec accord de l'employeur, c'est l'ensemble des déplacements qui sera pris en charge) (C. trav., art. R. 4614-33) ;
- les frais de séjour, qui sont pris en charge à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application des dispositions réglementaires applicables aux déplacements temporaires des agents de l'État (C. trav., art. R. 4614-33) ;
- le paiement des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (C. trav., art. R. 4614-34).

C. trav., art. R. 4614-33 à R. 4614-35

Pour connaître les montants correspondants, voir Indices, barèmes et taux.

Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation des représentants du personnel au CHSCT ne s'imputent pas sur la participation des employeurs au développement de la formation instituée par les articles L. 6331-1 et suivants du code du travail.

Remarque : il faut considérer que le 2e alinéa de l'article R. 4614-36 du code du travail qui prévoit d'imputer dans les entreprises de moins de 300 salariés la prise en charge de la rémunération des stagiaires sur la participation des employeurs à la formation professionnelle dans la limite de 0,08/00 du montant des salaires de l'année en cours, est devenu obsolète.

C. trav., art. R. 4614-36

■ Section 5 : Protection des membres du CHSCT

134 **Protection identique à celle des membres du comité d'entreprise** ■ Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des mêmes dispositions qui protègent les membres du comité d'entreprise contre le licenciement.

C. trav., art. L. 2411-13, L. 2411-1 et L. 2412-7

On se reportera à l'étude «Représentants du personnel (Protection)» pour connaître l'étendue de cette protection, et notamment :

- sa durée après expiration des fonctions de représentants du personnel ;
- la procédure particulière qu'elle impose ;
- le droit éventuel à réintégration qu'elle peut impliquer.

L'article L. 2411-13 du code du travail ne fait pas mention d'une protection contre le licenciement des candidats au CHSCT, alors que c'est le cas concernant les candidats aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Mais la Cour de cassation considère que le candidat aux fonctions de membre élu du CHSCT doit bénéficier de la protection prévue par les articles L. 2411-13 et L. 2412-7 du code du travail en faveur des candidats aux élections professionnelles.

Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 00-46.787, n° 1279 FS - P + B

135 **Cas spécifique des représentants syndicaux au CHSCT** ■ Les représentants syndicaux au CHSCT, dont l'existence légale n'est pas prévue, ne bénéficient d'aucune protection contre le licenciement.

Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961, n° 254 FS - P + R

L'article L. 2411-2 du code du travail prévoit que la protection dont bénéficient les délégués syndicaux en cas de licenciement est applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou des accords collectifs. Cependant, cette extension de la protection légale n'a lieu que dans la mesure où l'accord de branche ou d'entreprise a entendu instaurer une représentation du personnel de même nature que celle instituée par la loi, celle-ci donnant pouvoir à une autorité administrative (l'inspecteur du travail notamment) d'accepter ou de refuser le licenciement des personnes protégées. Or, aucune disposition législative ou réglementaire n'a prévu de mandat de représentant syndical au CHSCT. C'est pourquoi le salarié désigné par une organisation syndicale comme représentant syndical auprès du CHSCT en vertu de l'accord interprofessionnel de 1975, ne peut bénéficier d'aucune protection spéciale, la catégorie de représentant du personnel conventionnel dont il s'agit ne rentrant pas dans celles instituées par la loi.

Rép. min. n° 36376 : JOAN Q. 26 déc. 1983, p. 5495

■ Section 6 : Obligation de discrétion et secret professionnel

136 **Obligation de discrétion** ■ Comme les 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 (v. l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions»).

C. trav., art. L. 4614-9

137 **Obligation de secret professionnel** ■ Les membres du CHSCT sont tenus, en outre, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (v. l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions»).

C. trav., art. L. 4614-9

La violation du secret professionnel quant aux procédés de fabrication expose à des sanctions civiles et à de sanctions pénales.

C. pén., art. 226-13

Chapitre 4 Fonctionnement du CHSCT

Section 1 : Organisation interne du CHSCT

Sous-section 1 : Répartition des rôles entre les membres du CHSCT

138 **Présidence par l'employeur** Le CHSCT est présidé par l'employeur (sur le représentant de l'employeur à la présidence du CHSCT, v. n° 35).

C. trav., art. L. 4614-1

La détermination du président du CHSCT dépend en pratique de la configuration de l'entreprise et/ou de l'établissement et du niveau auquel a été mis en place le CHSCT (chef d'entreprise, chef d'établissement, directeurs des secteurs d'activité).

Le président du CHSCT a voix délibérative, ce qui signifie qu'il peut participer à certains votes du comité (v. n° 167).

139 **Modalités de désignation du secrétaire du CHSCT** Le CHSCT procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel.

C. trav., art. R. 4614-1

Remarque : le représentant supplémentaire, institué par voie d'accord collectif, ne peut être désigné comme secrétaire du CHSCT dès lors qu'il n'a pas été élu par le collège désignatif (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-15.679, n° 104 FS - P + B). En l'espèce, la convention collective prévoyait qu'un ingénieur ou cadre, désigné par les ingénieurs et cadres de l'établissement siégerait au CHSCT.

L'administration a apporté les précisions suivantes :

- la désignation du secrétariat par un collège restreint composé uniquement des représentants du personnel au CHSCT n'est pas conforme aux dispositions du code du travail, qui prévoit que le CHSCT comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel ;
- si le secrétaire est désigné par le CHSCT réuni dans son ensemble, les personnes participant à la réunion avec voix consultative n'interviennent pas dans cette désignation (Lettre-circ. n° 1133DH/8D, 3 juill. 1986 : BOSS, n° 86/33) ;
- le secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres du comité ; en cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin).

Sur la désignation du secrétaire en cas de carence du CHSCT et de l'exercice des fonctions par les délégués du personnel (v. n° 75).

140 **Contestation de la désignation du secrétaire** Aucun texte ne précise explicitement que le tribunal d'instance est compétent pour juger du contentieux de la désignation du secrétaire du CHSCT. Conformément aux dispositions du code de l'organisation judiciaire, cette compétence devrait, en principe, être dévolue au tribunal de grande instance (TGI), juge de droit commun. Cette position est d'ailleurs confirmée par l'Administration.

C. org. jud., art. L. 211-3 et R. 211-3 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav. n° 93-10, 5 juin

Cependant, certaines décisions de la Cour de cassation laissent planer le doute, en ce qu'il y est affirmé que le code du travail « ne prévoit la compétence en dernier ressort du tribunal d'instance qu'en ce qui concerne les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Qu'il en résulte que le jugement [du tribunal d'instance] attaqué a été rendu en premier ressort et que le pourvoi n'est pas recevable ».

Remarque : la même décision a été adoptée concernant la contestation de la désignation du secrétaire du CE (Cass. soc., 7 nov. 1990, n° 89-61.307, n° 4149 P).

Cass. soc., 25 juin 1987, n° 86-60.449

Il semblerait en résulter que la Cour de cassation exige un appel contre ces jugements, qui ne sont pas rendus en dernier ressort, avant d'avoir la possibilité de se pourvoir en cassation. Le recours porté devant le tribunal d'instance ne serait pas irrégulier.

Remarque : ces arrêts visent en effet l'article 605 du code de procédure civile qui dispose que le pourvoi en cassation n'est ouvert qu'à l'encontre de jugements rendus en dernier ressort. Une décision similaire a été rendue à propos de la régularité des réunions et des décisions prises par le CHSCT (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 14-16.893). Dans cette affaire, les juges ont visé l'article 40 du code de procédure civile, en sus de l'article 605 du même code, affirmant ainsi que s'agissant de demandes indéterminées, le tribunal d'instance s'est prononcé en premier ressort. L'incompétence de la juridiction n'a donc pas été soulevée.

141 **Participation de l'employeur à la désignation du secrétaire** Le vote pour la désignation du secrétaire du CHSCT constitue une simple mesure d'administration à laquelle l'employeur peut participer en tant que membre présidant le comité (v. n° 167).

Il en résulte qu'une clause du règlement intérieur du CHSCT ne peut le priver de son droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire dudit comité.

Remarque : dans cette affaire, il s'agissait d'une participation de l'employeur à la désignation du secrétaire et du trésorier du comité d'établissement. Cependant, cette décision est à notre avis transposable au CHSCT.

Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489

De même, le fait pour l'employeur de s'abstenir de participer à la désignation du secrétaire du comité ne constitue pas un usage.

Remarque : dans cette affaire applicable au cas d'un CHSCT, l'employeur s'était abstenu depuis plus de 10 ans de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier d'un comité d'établissement.

Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489

Par ailleurs, le fait pour l'employeur d'user de son droit de vote ne caractérise pas pour autant une pression prohibée en faveur d'un syndicat.

Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875 CA Paris, 18e ch., sect. C, 4 déc. 2008, n° S 07/10554

142 **Absence du secrétaire** En cas d'absence du secrétaire, il appartient au CHSCT lui-même de déterminer les modalités de son remplacement dans les conditions prévues par l'article L. 4614-2 du code du travail, c'est-à-dire à la majorité des membres présents (v. n° 167).

Lettre-circ. n° 732 DH/8D, 4 mai 1986 : BOSS, n° 86/26

143 **Rôle du secrétaire** Le secrétaire est chargé d'établir l'ordre du jour des réunions, conjointement avec le président du CHSCT (v. n° 160), et de rédiger les procès-verbaux des réunions (v. n° 168).

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Le chef d'établissement doit, en tant que président du CHSCT, mettre à la disposition du secrétaire tous les moyens matériels indispensables à l'exercice de sa mission. Il doit ainsi faire en sorte que les procès-verbaux (ainsi que les convocations et tous les documents dont la confection est prévue par la réglementation) soient établis sous une forme adaptée, c'est-à-dire

dactylographiés, reproduits et transmis aux membres du CHSCT par ses soins.

Sous-section 2 : Règlement intérieur du CHSCT

144 **Élaboration du règlement intérieur** ■ Le CHSCT doit déterminer, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Ce règlement peut être adopté au cours d'une réunion, et ce à la majorité des membres présents.

Remarque : s'agissant d'une mesure d'administration, le président du CHSCT participe au vote (v. n° 167).

C. trav., art. L. 4614-2

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de règlement intérieur.

145 **Contenu du règlement intérieur** ■ Le règlement intérieur du CHSCT a pour objet d'adapter et préciser les dispositions du code du travail en tenant compte, notamment, de la structure et de l'activité de l'entreprise, des pratiques existant déjà au sein du CHSCT, etc.

1° Ce que peut contenir un règlement intérieur du CHSCT
Le règlement intérieur peut porter sur les points suivants :

- secrétariat du comité : modalités de désignation du secrétaire, désignation d'un secrétaire adjoint, rôle du secrétaire (élaboration de l'ordre du jour, rédaction des PV, coordination des travaux du comité, organisation des réunions préparatoires, etc.) ;
- moyens mis à la disposition du CHSCT : local de réunion, matériel informatique, documentation technique et juridique (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427), déplacements des représentants du personnel (utilisation d'un véhicule de service, remboursement des frais, etc.), etc. ;
- réunions du comité : organisation des réunions préparatoires, réunions trimestrielles (élaboration de l'ordre du jour, résolutions du comité, diffusion des PV, information des salariés, etc.), réunions supplémentaires, etc. ;
- attributions du CHSCT : rappel des principaux cas d'information/consultation du CHSCT, définition des modalités pratiques pour les inspections et enquêtes du comité, coordination avec les autres institutions représentatives du personnel, missions individuelles confiées à des membres du CHSCT, etc.

2° Ce que ne peut pas contenir un règlement intérieur du CHSCT
En revanche, le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas contenir :

- de dispositions contraires à la législation ou qui imposeraient à l'employeur des obligations auxquelles il n'est pas légalement tenu, telles que :
  - l'allocation d'un budget de fonctionnement (v. n° 151) ;
  - l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition du comité de manière permanente une salle équipée (CA Douai, 14e ch., 30 juin 2009, n° 08/07742) (v. n° 149) ;
  - prévoir que les réunions du comité doivent se dérouler pendant les heures de travail de ses membres, sauf urgence (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427). Dans cette affaire, les membres du CHSCT travaillaient en horaires décalés et à temps partiel ce qui limitait les prérogatives de l'employeur en matière de fixation des dates et heures de réunion du comité ;
  - prévoir que le temps passé par les représentants syndicaux au comité aux enquêtes, visites et groupes de travail est considéré comme du temps de travail effectif (CA Douai, 14e ch., 30 juin 2009, n° 08/07742) (v. n° 50) ;
  - l'affichage des procès-verbaux dans tous les services (CA Douai, 14e ch., 30 juin 2009, n° 08/07742) (v. n° 98) ;
  - prévoir que le CHSCT détermine au cas par cas en réunion les circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures de ses membres (CA Douai, 14e ch., 30 juin 2009, n° 08/07742) (v. n° 117) ;
- de dispositions qui viendraient empiéter sur les prérogatives de l'employeur en tant que président du CHSCT, telles que :
  - prévoir que, pour les réunions extraordinaires, il revient au secrétaire du CHSCT de convoquer les membres du comité (v. n° 163) ;
  - la détermination à l'avance des dates de réunions (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B) (v. n° 164) ;
  - prévoir que l'ordre du jour doit comporter de façon distincte les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427).

Remarque : dans cette affaire, les juges ont décidé à propos du règlement intérieur du comité d'entreprise que celui-ci ne peut pas contenir des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur. Or, déterminer les dates de réunions fait partie de ces prérogatives (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B). Cette décision est à notre sens transposable au règlement intérieur du CHSCT.

Si l'employeur estime qu'une clause est illégale, il peut en demander l'annulation devant le tribunal de grande instance.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B

146 **Effets du règlement intérieur** ■ Il appartient à l'employeur de respecter les clauses licites du règlement intérieur du CHSCT. A défaut, les membres du CHSCT pourront saisir le juge et exiger l'application des clauses litigieuses.

Cass. soc., 9 mai 1989, n° 86-42.166

Remarque : dans cette affaire, le règlement intérieur d'un CE prévoyait l'obligation de rembourser les frais de transport des membres du CE. A notre sens, cette décision est applicable au CHSCT.

Sur le plan pénal, le refus de l'employeur d'appliquer les clauses licites d'un règlement intérieur est susceptible de constituer un délit d'entrave. Ainsi, tel a été jugé à propos d'un employeur ayant refusé d'appliquer une disposition du règlement intérieur prévoyant l'organisation d'une réunion préparatoire et la discussion d'un ordre du jour préalablement à la réunion de CE. Cette jurisprudence est applicable au cas du CHSCT.

Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623

En revanche, alors qu'il n'y est pas tenu, l'employeur peut accepter l'application de clauses lui imposant des obligations auxquelles il n'est pas légalement tenu. Dans ce cas, il s'agit d'un engagement unilatéral. C'est pourquoi, l'employeur peut à tout moment unilatéralement revenir sur cette décision par une dénonciation régulière (v. l'étude «Usages et accords atypiques»).

Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252, n° 2 FS - P

Remarque : dans cette affaire, en application du règlement intérieur du CE, un employeur avait accepté l'octroi aux membres du CE d'avantages auxquels il n'était pas légalement tenu. Cette jurisprudence est transposable au CHSCT.

■ Section 2 : Moyens du CHSCT

147 **Personnalité civile du CHSCT** ■ Même si le CHSCT est une institution représentative du personnel à part entière, le code du travail ne lui a pas reconnu expressément la personnalité morale.

Cette carence du législateur a été comblée par la Cour de cassation qui, depuis 1991, considère que les CHSCT sont dotés de la personnalité civile dans la mesure où, ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, ils sont pourvus, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge.

Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 89-17.993, n° 1703 P + F

Cette reconnaissance de la personnalité morale signifie en pratique que le CHSCT peut agir en justice. Il pourra par exemple le faire en cas de délit d'entrave ou pour obtenir des informations qui lui sont légalement dues.

Le CHSCT devra être représenté par l'un de ses membres mandaté à cet effet par une délibération adoptée à la majorité des membres (v. n° 148).

Remarque : le CHSCT ne peut défendre en justice que ses propres intérêts. Comme cela a été décidé pour un comité d'entreprise, il ne peut pas invoquer un préjudice susceptible d'être subi par les salariés puisqu'« il n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel ni les intérêts généraux de la profession » (Cass. crim, 7 juin 1983, n° 83-91.210, Cass. crim, 11 oct. 2005, n° 05-82.414, n° 5444 F - P + F), contrairement aux organisations syndicales (v. l'étude «Syndicat professionnel»). Pour une action devant les juridictions répressives, le CHSCT doit justifier d'un préjudice personnel et direct (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-18.409, n° 2429 FS - P + B).

148 **Action en justice du CHSCT** ■ En tant que personne morale, le CHSCT a le droit d'agir en justice pour défendre ses propres intérêts. A ce titre, il peut demander au juge le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Remarque : le fait de reconnaître au CHSCT la personnalité morale lui confère un patrimoine. Il importe peu que le comité ne soit pas doté d'un budget de fonctionnement légal (v. n° 151). En effet, un patrimoine peut être vide ou n'être constitué que de dettes.

Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.258, n° 361 FS - P + B

Le CHSCT, dépourvu de fonds, n'est pas tenu de verser une consignation, en cas de citation directe devant un tribunal de police ou correctionnel, indépendamment qu'il ait sollicité ou non l'aide juridictionnelle en application de l'article 392-1 du code de procédure pénale. Mais il appartient aux juges du fond de vérifier que le CHSCT ne détient pas de « ressources disponibles » lui permettant d'acquitter le montant, fût-il réduit, d'une consignation.

Cass. crim, 28 mars 2017, n° 16-82.060, n° 896 FS - P + B

1° Action en justice du CHSCT contre l'employeur ou toute autre personne

La décision de poursuivre en justice l'employeur doit être prise collectivement en réunion par adoption d'une délibération à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 4614-2) (v. n° 167).

Le CHSCT doit à cet effet donner mandat à l'un de ses membres pour le représenter en justice. Cela ne peut se faire qu'en réunion par l'adoption d'une délibération collective. Une lettre signée des membres du CHSCT et remise à son président ne vaut pas mandat régulier. L'action en justice est irrecevable.

Remarque : sous peine de se heurter à une irrecevabilité de l'action, la manière dont la délibération du CHSCT donnant mandat à l'un de ses membres est rédigée doit être rigoureuse (Cass. crim, 3 mars 2015, n° 14-87.041).

Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-27.452

En revanche, en cas de défaillance de l'employeur, lorsqu'au moins deux des membres du CHSCT sollicitent l'organisation d'une réunion extraordinaire (v. n° 156), l'un des auteurs de cette demande est recevable à agir en justice pour exiger la tenue de cette réunion, et ce sans qu'aucun mandat spécial ne lui ait été donné.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.651, n° 64 FS - P + B

Par ailleurs, il est à noter qu'il a été jugé :

- que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée l'habilite à exercer toutes les voies de recours contre les décisions rendues pour cette action en justice, ce qui inclut donc la saisine de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-24.887, n° 812 FS - P + B) ;
- qu'en cas d'action devant le tribunal de grande instance, il suffit de produire un mandat régulier avant que le juge ne rende sa décision (Cass. soc., 20 mars 2007, n° 05-19.405). Si l'avocat du comité oublie de lui demander un mandat avant d'introduire l'action, la situation pourra être régularisée en cours d'instance. Cette décision a été rendue à l'occasion d'une action en justice du comité d'entreprise mais est transposable, à notre sens, au CHSCT ;
- que le secrétaire n'est pas le représentant légal du comité. S'il n'a pas de mandat, il ne peut pas le représenter en justice, peu important qu'il ait été assisté d'un avocat (Cass. soc., 4 avr. 2001, n° 99-40.677). Cette décision rendue à propos d'un CE est transposable, à notre sens au CHSCT.

Remarque : en cas de poursuites en délit d'entrave, nul besoin de préciser dans la résolution du CHSCT les faits d'entrave pour lesquels il mandate l'un de ses membres (Cass. crim, 28 oct. 2014, n° 14-81.853, n° 5265 FS - P + B + I). En revanche, le mandat doit être établi et donné au juge dès l'introduction de l'instance. Il est donc impossible de régulariser la situation pendant le procès (Cass. crim, 30 juin 1998, n° 97-80.398).

2° Action en justice de l'employeur contre le CHSCT

Lorsqu'une action est introduite contre le CHSCT, il appartient à l'employeur, demandeur à l'action, de provoquer la désignation par le CHSCT de celui qui sera habilité à représenter le comité en justice.

CA Metz, ch. urgences, 6 sept. 2011, n° 08/03071

Remarque : à défaut d'avoir délégué un de ses membres pour le représenter de manière générale en justice, le comité doit désigner un représentant s'il veut assurer sa défense, lorsqu'il est cité devant une juridiction. Par ailleurs, il est à noter qu'au moment où le CHSCT est assigné en justice, il n'a pas encore forcément mandaté un de ses membres. L'assignation est quand même valable (Cass. soc., 18 mars 1997, n° 95-15.010, n° 1290 P). Ces précisions ont été données pour le CE mais elles sont applicables, à notre sens, au CHSCT.

Sous-section 1 : Moyens matériels

149 **Pas d'obligation légale de fournir un local** ■ L'obligation de fournir au CHSCT un local n'est pas prévue par la loi.

Le code du travail indique simplement que le CHSCT doit disposer d'un local approprié pour les réunions.

C. trav., art. R. 4614-4

Malgré l'absence de toute obligation légale, une circulaire n° 93/14 du 18 mars 1993 (BOMT n° 93/10) prévoyait qu'un local devait être mis à la disposition du CHSCT lorsque l'importance de l'établissement le justifiait. Le passage en question de cette circulaire a été annulé par le Conseil d'État, qui a estimé que l'administration ne pouvait pas imposer une telle obligation aux chefs d'établissement.

CE, 12 juin 1995, n° 150584

Suite à cette décision du Conseil d'État, le ministre du travail a précisé à l'époque que si la mise à disposition d'un local spécifique au CHSCT n'est pas en tant que telle prévue par le législateur, qui a quand même souhaité que le comité dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions, la mise à disposition d'un local non exclusivement consacré au comité peut toujours faire partie des moyens nécessaires à l'exercice de ces missions.

Rép. min. n° 39130 : JOAN Q, 16 sept. 1996, p. 4977

150 **Moyens techniques de fonctionnement** ■ Le chef d'établissement est tenu de fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes et les inspections qu'il est amené à effectuer.

C. trav., art. L. 4614-9

La loi ne fixe pas la liste des moyens que l'employeur doit fournir. Il appartient donc aux chefs d'établissement de les déterminer, conjointement avec le CHSCT, en fonction des besoins de ce dernier.

Selon l'administration, 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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Il serait opportun d'ajouter à cette liste un ordinateur, un traitement de texte, une imprimante et une ligne téléphonique.

Remarque : la présence aux réunions d'une sténo chargée de prendre des notes n'est pas nécessaire au fonctionnement du CHSCT. Cette présence peut cependant résulter d'un accord plus favorable avec l'employeur.

Le CHSCT ne peut pas décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires. Dans cette affaire, malgré le fait que l'employeur avait accordé au secrétaire des moyens supplémentaires (crédit d'heures, matériel informatique), un grand nombre de PV étaient restés en souffrance. Par deux délibérations, le CHSCT avait décidé de recourir à une société spécialisée dans la rédaction des PV. Ces délibérations sont annulées par les juges du fond, décision confirmée par la Cour de cassation.

A noter que la Cour de cassation confirme également l'absence de prise en charge des frais d'avocats par l'employeur, en relevant que dans cette affaire, le CHSCT a commis un abus de droit.

Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-22.392, n° 369 FS - P + B

Sous-section 2 : Moyens financiers

151 Absence de budget de fonctionnement

Contrairement au CE, le CHSCT n'a pas de budget de fonctionnement.

Cette absence de budget est partiellement compensée par certaines obligations du chef d'établissement, à savoir :

- l'obligation de fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation, l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes et les inspections dont il a la charge (C. trav., art. L. 4614-9) (v. n° 150) ;
- l'obligation de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (C. trav., art. L. 4614-3) (v. n° 108) ;
- l'obligation de prendre en charge les frais de déplacement engagés par les membres du CHSCT pour se rendre aux réunions ou de mettre à leur disposition les moyens de déplacements nécessaires (v. n° 152) ;
- l'obligation de prendre en charge le coût financier de la formation à laquelle les membres du CHSCT ont périodiquement droit (v. n° 133) ;
- l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise lorsque le CHSCT décide de recourir à un expert agréé (v. n° 258).

152 Prise en charge des frais de déplacement

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

C. trav., art. L. 4614-9

La Cour de cassation en déduit que les frais de déplacement engagés par les membres du CHSCT pour se rendre aux réunions doivent être pris en charge par l'employeur.

Cass. soc., 5 oct. 1999, n° 97-41.590, n° 3390 P

Dans cette affaire, le lieu de la réunion du CHSCT étant éloigné du lieu de travail, l'employeur avait mis à la disposition des salariés concernés un véhicule de service chargé de les conduire le matin même sur le lieu de cette réunion. Considérant avoir ainsi satisfait aux obligations lui incombant, l'employeur avait refusé de rembourser les frais de déplacement, d'hôtel et de repas engagés par un membre du comité qui, plutôt que d'emprunter le véhicule de service prévu par l'employeur, avait préféré rejoindre le lieu de la réunion la veille au soir, en utilisant son véhicule personnel.

Pour le comité d'entreprise, la jurisprudence considère que les frais de déplacement des membres sont à la charge de l'employeur lorsque la réunion est organisée à l'initiative de celui-ci ou à la demande de la majorité des membres du comité (v. l'étude «Crédits d'heures»). La règle pourrait selon nous être transposée au CHSCT.

153 Rémunération des temps de trajet

La Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur la rémunération du temps passé à se rendre aux réunions pour les membres du CHSCT.

D'après la jurisprudence, le temps de trajet pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise, ou en revenir, dès lors qu'il est effectué en dehors de l'horaire normal du représentant du personnel constitue un temps de travail effectif à rémunérer comme tel (v. l'étude «Crédits d'heures»). On peut à notre sens appliquer la même règle aux membres du CHSCT.

Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-40.477 Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44.760

154 Prise en charge des frais de procédure

1° Problème posé par l'absence de budget de fonctionnement propre

Même si la loi ne l'a pas prévu expressément, le CHSCT est doté de la personnalité civile (v. n° 147) qui lui permet d'agir en justice.

Une telle action engendre nécessairement des frais (frais de procédure et honoraires d'avocat), dont le paiement risque de poser un problème au CHSCT qui n'a pas de budget de fonctionnement.

2° Obligation de l'employeur de prendre en charge certains frais

L'employeur doit supporter les frais de justice (honoraires d'avocats et frais de procédure) des actions engagées par le CHSCT dès lors qu'aucun abus du comité n'est établi.

Pour un exemple d'abus commis par le CHSCT, voir n° 150 (Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-22.392, n° 369 FS - P + B).

Il a ainsi été jugé que l'employeur devait supporter le coût de l'expertise et les frais de la procédure de contestation éventuelle de cette expertise dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi.

Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438, n° 467 FS - P + B Cass. soc., 8 oct. 2003, n° 01-16.309

Pour plus de précisions sur la prise en charge des frais de procédure relatifs aux contestations liées à l'expertise, voir n° 264.

La même solution a été admise à l'occasion d'une contestation portant sur la désignation du président du CHSCT : sauf abus de la part du comité, c'est à l'employeur de prendre en charge ces frais.

Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-13.375, n° 2124 FS - P

De même, pour une demande de remise de documents d'information complémentaires et la suspension de l'exécution du projet dans cette attente dont le CHSCT a été débouté, l'employeur doit supporter les frais de la procédure dès lors qu'il n'était pas caractérisé un abus du CHSCT.

Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10.870

Également, dès lors qu'aucun abus n'a été commis par le CHSCT, les honoraires d'avocat exposés à l'occasion de la procédure doivent être pris en charge par l'employeur, et ce même si le comité a omis de chiffrer sa demande. Dans ce cas, il appartient aux juges du fond d'inviter le CHSCT à en préciser le montant.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679, n° 59 FS - P + B

Les honoraires d'avocat doivent être pris en charge par l'employeur, même si le CHSCT succombe.

Cass. soc., 12 oct. 2016, n° 15-22.953

Cette obligation de prendre en charge les frais de procédure s'applique également lorsque l'action du CHSCT a été engagée devant les juridictions pénales, et ce même si l'action est déclarée irrecevable faute de préjudice direct et personnel né des infractions poursuivies. L'action ne doit pas être étrangère à la mission du CHSCT, qui est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, et ne doit pas révéler un abus de sa part.

Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-18.409, n° 2429 FS - P + B

Remarque : cette affaire mettait en cause la société Air France et l'un de ses CHSCT, qui s'était constitué partie civile dans l'information judiciaire ouverte à l'occasion de l'effondrement du terminal 2E de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle.

Toutefois, la Cour de cassation considère qu'il appartient aux juges du fonds de fixer, en cas de contestation, le montant des frais et des honoraires d'avocats, qui seront mis à la charge de l'employeur « au regard des diligences accomplies ».

Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-10.548, n° 364 FS - P + B

Section 3 : Réunions du CHSCT

Sous-section 1 : Différents types de réunions

155 **Réunions trimestrielles du CHSCT** ■ Le chef d'établissement, président du CHSCT, doit réunir le comité au moins tous les trimestres, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activités à haut risque.

C. trav., art. L. 4614-7

La périodicité trimestrielle des réunions est d'ordre public. Le fait de ne pas réunir le CHSCT périodiquement est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Cass. crim., 14 déc. 1999, n° 99-80.509

L'employeur ne peut pas justifier un manquement à son obligation en soutenant que, de façon générale, les questions relatives à la sécurité étaient traitées lors des séances du comité d'entreprise ou faisaient l'objet d'informations données aux délégués du personnel.

Cass. crim., 27 sept. 1989, n° 88-85.727

De même, peu importe qu'un contentieux relatif à la désignation des membres du CHSCT soit en cours, l'employeur doit réunir le CHSCT.

Cass. crim., 25 févr. 2003, n° 02-82.293, n° 1237 FS - P + F

Les réunions du CHSCT doivent être indiquées sur le document relatif aux modalités d'application de la médecine du travail dans l'entreprise (v. l'étude «Médecine du travail»).

156 **Réunions sur demande motivée** ■ L'employeur doit également réunir le CHSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

C. trav., art. L. 4614-10

Dès lors que ces conditions sont remplies, l'employeur doit nécessairement organiser la tenue de cette réunion. Il importe donc peu que le projet ne soit pas important ou qu'il a déjà été mis en oeuvre. En effet, ni le juge ni l'employeur n'ont à vérifier le bien-fondé de cette demande.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599, n° 1210 FS - P + B

Dans le cas où l'employeur se fait juge du bien-fondé de cette demande, il commet un délit d'entrave.

Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311

Toutefois, si l'employeur refuse de réunir le CHSCT, l'un des auteurs de la demande de réunion peut saisir le juge afin que celui-ci ordonne sa tenue, et ce sans qu'il n'ait été investi d'un mandat spécial pour agir en justice (v. n° 148).

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.651, n° 64 FS - P + B

157 **Réunions à la suite d'un accident** ■ Le CHSCT est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

C. trav., art. L. 4614-10

La gravité des conséquences d'un accident ne s'apprécie pas exclusivement sur les « résultats » ou sur la gravité des lésions mais aussi sur ses causes. Toute cause d'accident, pouvant se reproduire, justifie la convocation du CHSCT, quelles qu'en soient les conséquences.

En cas d'accident grave, il doit obligatoirement être procédé à l'information du CHSCT lors de la première réunion tenue par celui-ci après la survenance de l'accident (v. n° 187).

C. trav., art. L. 4523-3

Un employeur qui tarde en connaissance de cause à réunir le CHSCT commet un délit d'entrave.

Cass. crim., 10 oct. 2000, n° 99-87.611

Commet également un délit d'entrave le chef d'établissement qui omet d'informer le comité de la remise en service d'un atelier de tuyauterie et de l'accident survenu lors d'une explosion dans cet atelier, en dépit de la demande de deux représentants du personnel au CHSCT.

Cass. crim., 26 mai 1992, n° 91-85.602

158 **Réunion en cas d'urgence** ■ Si un membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (pour plus de précisions sur ce droit d'alerte, v. nos 274 et s.).

C. trav., art. L. 4131-2

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

C. trav., art. L. 4132-3

159 **Réunion en cas d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique** ■ L'employeur a l'obligation de réunir le CHSCT en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (v. n° 278).

C. trav., art. L. 4614-10

Sous-section 2 : Ordre du jour des réunions

160 **Élaboration de l'ordre du jour** ■ L'ordre du jour des réunions du CHSCT est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

C. trav., art. L. 4614-8

En cas de désaccord, l'employeur ne peut fixer seul en tant que président du CHSCT l'ordre du jour de la réunion, sous peine de commettre un délit d'entrave.

Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311

Remarque : il a été jugé que l'absence de demande de modification par les membres du CHSCT de l'ordre du jour signé par l'employeur seul ne fait pas disparaître son caractère unilatéral (CA Versailles, 14e ch., 20 juin 2007, n° 06/06116).

L'administration préconise que, 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. 4614-2 du code du travail, c'est-à-dire à la majorité des membres présents (v. n° 167).

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle d'ordre du jour.

161 **Communication de l'ordre du jour** ■ L'ordre du jour est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail :

- 3 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, lorsque le CHSCT est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs ;
- 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, dans les autres cas.

Remarque : ce délai de 8 jours est applicable depuis le 1er juillet 2016, auparavant il était de 15 jours.

C. trav., art. R. 4614-3

En cas de réunion commune, voir n° 165.

Il y a par exemple urgence lorsque la réunion est organisée à la suite d'un accident grave ou est demandée par deux membres du comité.

Hors cas d'urgence, le chef d'établissement qui ne respecte pas le délai de communication de l'ordre du jour de la réunion du comité commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT (Cass. crim., 11 juin 1992, n° 91-84.309), peu important que l'objet de l'ordre du jour entre ou non dans le cadre des consultations obligatoires.

L'ordre du jour est également communiqué dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité. En pratique, il semble qu'il doive également l'être au médecin du travail et au responsable de la sécurité, ces personnes assistant aux réunions du CHSCT, avec voix consultative.

C. trav., art. R. 4614-3

162 **Documents joints** ■ Lorsque la réunion comporte l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Remarque : il pourrait s'agir, par exemple, du rapport annuel sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ou du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (v. n° 202).

C. trav., art. R. 4614-3

Toutefois, un projet de délibération rédigé par des membres du comité ne fait pas partie des documents devant être joints à l'ordre du jour.

Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-15.815

163 **Convocation aux réunions** ■

1° Le chef d'établissement établit la convocation
C'est à l'employeur que revient l'initiative des convocations.

C. trav., art. L. 4614-7

Cette initiative comporte l'obligation d'adresser une convocation écrite et personnelle, en aucun cas orale et collective, même si les réunions sont programmées et se tiennent à jour fixe.

Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-91.324

Le défaut de convocation est susceptible de constituer un délit d'entrave.

2° Les personnes convoquées et invitées
Doivent être convoqués :

- tous les membres de la délégation du personnel (y compris les membres du comité absents de l'entreprise) et les représentants syndicaux, s'il y en a ;
- le médecin du travail et l'agent chargé de la sécurité.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de façon à pouvoir assister aux réunions. Le texte n'exige pas qu'il faille obligatoirement lui adresser une convocation dans les règles. L'important est qu'il soit averti.

C. trav., art. L. 4614-8

Dans la pratique, il semble préférable de lui adresser une convocation. C'est la même chose pour l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale (Carsat, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) qui peut également assister aux réunions.

Toutes les personnes que le CHSCT a demandé à consulter dans le cadre de ses travaux doivent également être convoqués, dès l'instant que la décision de consulter ces personnes a été prise régulièrement.

La Cour de cassation relève que la transmission de l'ordre du jour et des documents s'y rapportant n'est pas soumise à une forme particulière (convocation sous forme d'écrit, notamment). Un envoi effectué par voie électronique « au moyen d'une liste de diffusion » répond à l'obligation prévue aux articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du code du travail.

Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067, n° 2044 FS - P+B

Sous-section 3 : Modalités des réunions

164 **Lieu et heures de réunion** ■ Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

Remarque : il s'agit des heures de travail comprises dans l'horaire collectif (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427).

C. trav., art. R. 4614-4

Transposable aux réunions du CHSCT, il a été jugé que le pouvoir de l'employeur de convoquer inclut nécessairement celui de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus au comité d'entreprise et l'employeur, et sauf abus dans l'exercice de sa prérogative par l'employeur.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P + B

Le temps passé à ces réunions n'est pas déduit du crédit d'heures nécessaires à l'exercice des fonctions des membres du CHSCT (v. n° 115).

L'employeur doit rembourser aux membres du comité l'ensemble des frais de déplacement engagés pour assister à une réunion du comité (v. n° 152).

Le recours à la visioconférence, lors des réunions du CHSCT, est admis par accord entre l'employeur et les membres désignés du CHSCT. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Le dispositif technique mis en oeuvre garantit :

- l'identification des membres du comité et leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ;
- la tenue de suspensions de séance ;
- que lors d'un vote à bulletin secret, l'identité de l'électeur ne peut « à aucun moment » être révélée. Si le vote à lieu par voie électronique, le système doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, d'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La mise en oeuvre d'une réunion par visioconférence respecte les étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations s'effectue après vérification que l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques satisfaisant aux conditions énumérées ci-dessus ;
- le vote a lieu de manière simultanée. Les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote.

Remarque : « le recours facilité à la visioconférence (...) doit permettre de simplifier la tenue des réunions dans les entreprises dotées de multiples établissements éloignées géographiquement » (Rapp. comm. aff. soc. Sénat, 10 juin 2015, n° 501).

C. trav., art. L. 4614-11-1, D. 4614-5-1

165 **Réunions communes avec d'autres institutions représentatives du personnel** ■ Des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel peuvent être organisées, à la seule initiative de l'employeur, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Dans ce cas, l'employeur inscrit le projet à l'ordre du jour de la réunion commune. Cet ordre du jour peut comporter des points complémentaires, selon les règles propres à chaque institution.

L'ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la réunion.

Lorsque le recueil d'un avis est requis, celui-ci est valablement émis lors de cette réunion commune, sous réserve que l'institution concernée soit consultée selon ses règles propres.

C. trav., art. L. 23-101-1

Les réunions communes peuvent se tenir par visioconférence, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le CHSCT (v. n° 164).

C. trav., art. L. 23-101-2, D. 23-101-1

166 **Discussions en réunion** ■ Toutes les questions figurant à l'ordre du jour doivent être discutées. S'il est souvent d'usage d'inclure dans l'ordre du jour une rubrique « questions diverses », il n'est pas possible de soulever des questions non inscrites.

Les questions figurant à l'ordre du jour doivent être examinées une par une, dans leur ordre d'inscription. Cette règle n'est cependant pas absolue. Il a par exemple été jugé pour le comité d'entreprise que l'employeur pouvait, sans commettre de délit d'entrave, donner priorité à l'examen d'une question nécessitant la présence d'un cadre impérativement obligé, du fait de ses fonctions, de quitter rapidement la réunion (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280). Cette solution pourrait être transposée au CHSCT.

167 **Délibération du CHSCT** ■

1° Décisions et résolutions

Au cours de ses réunions, le CHSCT peut être amené à prendre :

- des décisions concernant ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux (recours à un expert, action en justice...) ;
- des résolutions, qui lui permettent d'émettre un avis lorsque le chef d'établissement a l'obligation de la consulter, de formuler des propositions en matière par exemple de prévention ou encore d'exprimer des voeux ou souhaits.

2° Une délibération en lien avec l'ordre du jour

Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Dès lors, il ne peut décider de se faire assister par un expert, alors qu'il n'a pas encore été officiellement saisi du projet de réorganisation envisagé par l'entreprise.

Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-18.979, n° 65 F - P

A l'inverse, il a été admis que le CHSCT puisse adopter une délibération prévoyant le recours à un expert :

- dès lors que l'ordre du jour prévoit l'information et la consultation du comité sur le projet pour lequel le recours à un expert a été décidé (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205) ;
- lorsque l'expert a été mandaté suite à une enquête sur le harcèlement d'un salarié afin de déceler les sources de souffrance au travail et les risques psychosociaux associés (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.523).

3° Règles de vote

L'article L. 4614-2 du code du travail prévoit que les décisions et résolutions du CHSCT sont prises à la majorité des membres présents.

La majorité des présents doit s'entendre comme étant la majorité des membres du comité qui, d'une part, assistent à la séance au moment du vote et, d'autre part, ont le droit de vote. Il s'agit en pratique du président du CHSCT et des membres ayant voix délibérative.

En conséquence, pour calculer la majorité requise il convient de prendre en compte :

- tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls ;
- les abstentions ;
- le vote des membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire ;
- le vote de l'employeur dans les cas où il est admis.

4° Vote du président

La participation du président du CHSCT au vote dépend de la nature de la délibération :

- s'il s'agit d'une décision relative aux modalités de fonctionnement ou à l'organisation des travaux du CHSCT, le président est en droit de participer au vote ; il n'a pas voix prépondérante ;
- s'il s'agit d'une résolution adoptée par le comité en tant qu'organe consultatif sur les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail, le président du comité ne peut pas participer au vote. En d'autres termes, le président n'a pas de droit de vote lorsque le CHSCT est consulté en tant que délégation du personnel.

C. trav., art. L. 4614-2

5° Avis du CHSCT

L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres. Lorsque l'avis des membres du CHSCT est pris lors d'un tour de table à la fin de la réunion, on considère que le CHSCT n'a pas exprimé son avis.

Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206, n° 145 FS - P + B

Remarque : cela signifie en pratique qu'il faut un vote des membres du CHSCT pour que son avis soit régulièrement donné. Le président du CHSCT ne participe pas au vote.

D'autre part, en cas de consultation sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le CE doit disposer de l'avis préalable du CHSCT. Si la consultation du CHSCT n'a pas été régulièrement menée, le CE peut s'en prévaloir et reporter son propre avis. Il en est de même pour le comité central d'entreprise.

Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678, n° 1676 FS - P + B Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.196, n° 1323 FS - P + B

Sous-section 4 : Procès-verbal de réunion

168 **Rédaction du procès-verbal par le secrétaire** Chaque réunion du CHSCT doit donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Même si le code du travail ne le précise pas expressément, c'est au secrétaire de rédiger le procès-verbal.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav. n° 93/10, 5 juin

Le temps consacré par le secrétaire à la rédaction des procès-verbaux des réunions s'impute, sauf convention plus favorable, sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 4614-3 du code du travail, pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel au CHSCT (v. n° 115).

Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984

L'adoption du procès-verbal d'une réunion au cours de la réunion suivante n'est pas obligatoire. Compte tenu de la périodicité trimestrielle des réunions du CHSCT, cette adoption n'est pas forcément utile.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de procès-verbal de réunion du CHSCT.

169 **Diffusion du procès-verbal** Le procès-verbal est communiqué aux membres du CHSCT. Son affichage n'est pas prévu par le code du travail, le CHSCT ne disposant pas légalement de panneaux d'affichage.

Il est cependant préférable de trouver, par accord entre le chef d'établissement et le CHSCT, un moyen d'informer périodiquement les salariés des travaux et des délibérations du CHSCT (mise en place d'un panneau d'affichage CHSCT, diffusion du procès-verbal par e-mail, utilisation du réseau intranet de l'entreprise, etc.). Il faut veiller à ce que n'apparaissent pas sur l'exemplaire destiné à l'affichage des informations confidentielles ou données comme telles par l'employeur (sur l'obligation de discrétion, v. n° 136).

Le procès-verbal de la réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (v. n° 202) est obligatoirement joint à toute demande en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes et avantages sociaux ou fiscaux. Cette obligation ne concerne donc qu'un seul procès-verbal par an.

C. trav., art. L. 4612-17

170 **Conservation des procès-verbaux** Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

C. trav., art. R. 4614-4

Il appartient au chef d'établissement de faire en sorte que les procès-verbaux des réunions, les convocations et tous les documents dont la confection est prévue par la réglementation soient établis sous une forme adaptée, c'est-à-dire dactylographiés, reproduits et transmis aux membres du comité par ses soins, sous peine, à défaut, de s'exposer aux sanctions pour délit d'entrave prévues à l'article L. 4742-1 du code du travail.

Rép. min. n° 56513 : JOAN Q, 19 nov. 1984, p. 5057

Chapitre 5 Attributions et rôle du CHSCT

Section 1 : Missions d'étude et de contrôle

171 **Mission d'étude** Le CHSCT est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Plusieurs prérogatives lui permettent de mener à bien cette mission d'étude :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et les femmes enceintes (v. n° 175) ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail (v. n° 173) ;
- il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il devra motiver sa décision (v. n° 182) ;
- il donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission et doit être consulté dans un grand nombre de cas, notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- il procède à des visites périodiques des lieux de travail lui permettant notamment de prendre des contacts avec les salariés (v. n° 233) et peut mener des enquêtes dans certaines circonstances, notamment en cas d'accident du travail (v. n° 237) ;
- il peut apporter son concours aux autres institutions représentatives du personnel qui peuvent le charger d'étudier une question particulière.

172 **Mission de contrôle** D'après l'article L. 4612-1 du code du travail, le CHSCT a pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il dispose à cette fin de plusieurs prérogatives, dont la mise en oeuvre dépend essentiellement de la situation à laquelle se trouve confronté le comité :

- il a un droit d'accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail (v. n° 189) ;
- il procède, à intervalles réguliers, à des inspections ; la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle (v. n° 233) ;
- il peut procéder à des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (v. n° 237) ;
- il peut recourir à un expert agréé notamment lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (v. n° 242) ;
- il peut mettre en oeuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait (v. n° 274) ;
- il peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations (C. trav., art. L. 4612-6).

Section 2 : Analyse et amélioration des conditions de travail

173 **Amélioration des conditions de travail** Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Il a aussi pour mission, depuis le 10 août 2016, de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie.

C. trav., art. L. 4612-1

Sur la notion de conditions de travail, l'administration précise que le comité doit 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, vibrations) ;

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

Pour les questions touchant à la durée et à l'organisation du temps de travail, le comité s'attache 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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

174 **Conditions de travail des femmes enceintes** ■ Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

C. trav., art. L. 4612-1

Ces problèmes recouvrent deux types de situations :

- l'état de grossesse qui pose des problèmes de protection précis (transport, exposition à certains risques particuliers, en particulier les effets des rayonnements) ;
- la période postnatale à propos de laquelle la mission générale de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois permet d'examiner également les problèmes d'allaitement, d'horaires, de transport.

Décl. min. Trav. : JO déb. AN, 22 sept. 1982, p. 5026

■ Section 3 : Analyse et prévention des risques professionnels

175 **Rôle du CHSCT dans l'évaluation des risques professionnels** ■ Si l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, le CHSCT joue un rôle essentiel en la matière puisqu'il procède à l'analyse :

- des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- des conditions de travail auxquelles peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes ;
- de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Remarque : le fait que le CHSCT ait pour mission d'analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ne lui confère pas pour autant un droit général à expertise. Il doit en effet rapporter la preuve de l'existence d'un risque grave (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-11.865, n° 2048 FS - P + B).

C. trav., art. L. 4612-2

176 **Notion de risques professionnels** ■

1° Risques physiques
Il s'agit des risques liés à l'utilisation de machines ou de produits, risques consécutifs à certaines conditions physiques de travail, risques découlant des conditions de manutention et ceux résultant des énergies utilisées. Il pourra par exemple s'agir de risques mécaniques, de risques chimiques, de risques liés à l'activité physique ou encore de risques liés aux ambiances de travail (éclairage, bruit, etc.).

Ces risques englobent non seulement ceux mis en évidence par les accidents du travail ou les maladies professionnelles, mais aussi ceux qui pourraient ressortir d'analyses de postes de travail, d'incidents de fabrication ou de dégâts occasionnés aux matériels notamment.

2° Risques potentiels
Par opposition à ces risques identifiés, il existe les facteurs potentiels de risques ou d'accidents, c'est-à-dire les risques qui ne se sont pas encore traduits par des accidents mais qui seront susceptibles d'en produire.

177 **Évaluation des risques psychosociaux** ■

1° Notion des risques psychosociaux
Selon l'Anact, l'expression de risques psychosociaux renvoie à des contextes de travail et de risques variés : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs, etc. Ainsi, les troubles psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail.

Les risques psychosociaux sont multifactoriels et sont donc par nature difficiles à voir et à analyser. Pour autant, certains indicateurs permettent de déceler ces risques : évolution de l'absentéisme (causes, fréquences, services concernés, etc.), du présentéisme (burn-out, charges de travail, etc.), nombre d'arrêts maladie (fréquence, services concernés, etc.), taux des cotisations AT/MP, du turn-over, plaintes, actes violents, etc.

Dès lors, en s'inspirant des grandes catégories de risques psychosociaux (stress, violence, harcèlement, burn-out, etc.), l'élaboration d'une cartographie des risques, en relation avec le CHSCT, le médecin du travail et l'agent chargé de la prévention, s'avère nécessaire.

2° Évaluation dans le cadre d'un projet d'entreprise
Même à l'occasion d'un projet de restructuration, il incombe à l'employeur, au titre de son de résultat, d'évaluer les risques psychosociaux que peut engendrer ledit projet. A défaut, le CHSCT pourrait faire suspendre immédiatement le projet de réorganisation en saisissant le président du TGI en référé.

CA Paris, ch. 6-2, 13 déc. 2012, n° 12/00303

Remarque : en revanche, la suspension du projet litigieux ne sera pas prononcée si les juges constatent que l'employeur a pris en compte les risques psychosociaux nés du projet et qu'il s'est donné les moyens de les éliminer ou de les réduire (CA Paris, ch. 6-2, 6 mars 2014, n° 11/14662). Il en sera de même si l'employeur fournit au CHSCT, sur demande du juge, des éléments d'information complémentaires démontrant que le projet litigieux n'entraîne pas de risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés (Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321).

Cependant, le tribunal de grande instance n'est pas compétent lorsqu'il s'agit d'un projet de licenciement pour motif économique. Seul le tribunal administratif est compétent pour statuer sur la demande de suspension d'un projet de réorganisation comprenant un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Remarque : à notre connaissance, la Cour de cassation ne s'étant pas encore prononcée sur cette question, il convient de garder toutes ses précautions quant à la portée de cette décision.

TGI Nanterre, 10 sept. 2014, n° 14/02021

178 **Fiche d'entreprise du médecin du travail** ■ Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

Remarque : pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service (C. trav., art. R. 4624-47).

C. trav., art. R 4624-46

Transmise à l'employeur, elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (v. n° 195).

C. trav., art. R 4624-48

Cette fiche est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que du médecin inspecteur du travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et par ceux des organismes professionnels constitués dans les branches à haut risque.

C. trav., art. R 4624-49

Remarque : la fiche d'entreprise est un dispositif créé par le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail. Les dispositions de ce décret relatives à la fiche d'entreprise ont été annulées par le Conseil d'État (CE 17 juill. 2013, n° 358109) puis remplacées par celles du décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014. Il en résulte que, et conformément à la décision du Conseil d'État précitée, le médecin du travail n'a pas eu l'obligation d'établir ni de mettre à jour les fiches d'entreprise entre le 18 juillet 2013 et le 13 juillet 2014 inclus.

Pour plus de détails, voir l'étude «Médecine du travail».

179 **Adhésion et départ d'un service de santé interentreprises** ■ A compter du 1er janvier 2017, le CHSCT est compétent lors de l'adhésion et de la cessation d'adhésion à un service interentreprises de santé au travail. En effet, à cette occasion, l'employeur doit adresser au service interentreprises un document précisant :

- le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre ;
- les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R 4624-23 du code du travail (qui mentionne la liste des risques particuliers auxquels peuvent être exposés les salariés : amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes, etc.). Ces risques permettent aux salariés de bénéficier d'un suivi individuel renforcé.

Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques (C. trav., art. L. 4121-3) et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques (C. trav., art. R 4624-46).

Il est soumis à l'avis du (ou des) médecin(s) du travail, ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Remarque : en l'espèce, la compétence du CHSCT lors de l'adhésion au service interentreprises de santé au travail ne réside pas d'un avis préalable relatif au choix du service interentreprises lui-même - qui reste du ressort du comité d'entreprise (C. trav., art. R 4622-17), voir sur ce point l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions» - mais sur la qualité et la complétude du document d'information transmis au service interentreprises de santé choisi.

Il est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités.

La cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition, dûment motivée, du CHSCT préalablement consulté.

En cas d'opposition du CHSCT, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation de Direccte, qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

C. trav., art. D. 4622-22 et D. 4622-23

180 **Document unique d'évaluation des risques** ■ Tous les ans, le chef d'entreprise doit élaborer ou mettre à jour un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, qu'ils soient physiques ou psychosociaux. C'est ce que l'on appelle le « document unique ».

L'évaluation des risques professionnels permet de susciter des actions de prévention. Sa finalité est de mettre en oeuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention.

C. trav., art. R 4121-1 Circ. DRT n° 6, 18 avr. 2002

Voir l'étude de ce Dictionnaire «Santé et sécurité au travail».

Voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

Voir le Logiciel Permanent Evaluation des risques professionnels.

181 **Mise à disposition du document unique** ■ En vue de permettre au CHSCT d'exercer ses prérogatives en matière d'analyse des risques professionnels, il est prévu que le document unique soit tenu à la disposition des membres du comité ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé. Le médecin du travail bénéficie lui aussi d'un droit d'accès.

A ce titre, le CHSCT peut être amené à proposer à l'employeur des mises à jour du document unique, notamment en prenant appui sur des inspections (v. nos 233 et s.) et/ou enquêtes (v. n° 236) que celui-ci aurait réalisées.

Tout manquement de l'employeur à son obligation de mettre à la disposition des représentants du personnel le document unique est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Le document unique doit également être tenu à la disposition de personnes externes à l'entreprise : inspecteur du travail, agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et médecins inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre.

C. trav., art. R 4121-4

182 **Proposition d'action de prévention** ■ Dans le prolongement du rôle du CHSCT en matière d'analyse des risques professionnels, il est prévu que le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

C. trav., art. L. 4612-3

Il peut également proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et des agissements sexistes tels qu'ils sont définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail, ainsi qu'en matière de harcèlement moral.

Voir également l'étude «Harcèlement au travail».

183 **Prévention des addictions au travail** ■ L'addiction à certaines substances (alcool, drogue, tabac, etc.) présente des effets indésirables pouvant accroître le risque d'accidents du travail ou d'incidents. A titre d'exemple, on retrouve :

- l'altération de la vigilance (troubles de la concentration, voire somnolence) ;
- troubles de la perception (champ de vision réduit, voire hallucinations) ;
- réflexes ralentis, erreurs d'appréciation, etc.

Ainsi, le CHSCT peut :

- être amené à jouer un rôle lorsque l'employeur prévoit dans le règlement intérieur des mesures restrictives quant à la consommation de certaines substances pouvant conduire à des addictions ;
- faire appel à un expert lorsque l'employeur projette de mettre en place un système de dépistage ou de contrôle de l'usage de certaines de ces substances dites addictives (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382, n° 430 FS - P + B) ;

Remarque : dans cette affaire, l'employeur a mis en place un système de dépistage de l'usage de stupéfiants par tests salivaires, effectués par l'encadrement sans intervention médicale et exposant les salariés contrôlés à des sanctions disciplinaires.

- demander à l'employeur d'inscrire ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (v. n° 180).

Section 4 : Protection des salariés d'autres entreprises

184 **Présence de salariés mis à disposition** ■ Le CHSCT contribue à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

C. trav., art. L. 4612-1

Ces travailleurs doivent pouvoir bénéficier, comme tous les salariés, de la législation relative aux CHSCT. C'est la raison pour laquelle la compétence du CHSCT de l'entreprise utilisatrice s'exerce à l'égard de ces salariés. En effet, seul ce dernier est, dans la plupart des cas, en mesure d'intervenir, puisque ses membres se trouvent en permanence sur les lieux de travail. Le CHSCT de l'entreprise intervenante, s'il existe, ne peut, pour sa part, détecter les risques sur tous les lieux de travail temporaire. Toutefois, cela n'empêche pas une coordination de ces CHSCT.

Rép. min. n° 22650 : JOAN Q, 7 déc. 1987, p. 6620

La jurisprudence a apporté les précisions suivantes :

- le fait qu'un salarié d'une société ait été mis à la disposition d'une autre société n'autorise pas les membres du CHSCT de la première à se rendre sur le site de la seconde, dès lors que seul le CHSCT de cette dernière avait mission de contribuer à la protection de l'hygiène et de la sécurité des salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure (Cass. crim., 17 janv. 1995, n° 94-80.192) ;
- si les missions du CHSCT s'exercent au sein de l'établissement à l'égard notamment des salariés mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, le déplacement d'un membre du comité au sein d'une entreprise sous-traitante n'entre pas dans le cadre de ces missions (Cass. soc., 1er avr. 1992, n° 88-44.530).

185 **Intervention d'entreprises extérieures** ■ L'article L. 4121-5 du code du travail oblige les employeurs à coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité en cas de présence de plusieurs entreprises sur un même lieu de travail. Cette obligation de coopération, à laquelle les CHSCT des entreprises en présence sont associés, s'applique lorsqu'une ou des entreprises extérieures font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers.

C. trav., art. R. 4511-1 à R. 4514-10 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav. n° 93/10, 5 juin

Dans ce cadre :

- le CHSCT compétent de l'entreprise utilisatrice et les CHSCT des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection préalable obligatoire et peuvent y participer et émettre un avis (C. trav., art. R. 4514-1 à R. 4514-10) ;
- le plan de prévention obligatoire est tenu à la disposition des médecins du travail ainsi que des CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées, qui sont informés de ses mises à jour éventuelles. Le plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande (C. trav., art. R. 4513-9 et R. 4514-2) ;
- les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont également informés de la date des inspections et réunions de coordination et peuvent y participer (C. trav., art. R. 4514-1 et R. 4514-6) ;
- les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées reçoivent toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions (C. trav., art. R. 4514-2) ;
- le comité de l'entreprise utilisatrice procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures, lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises (C. trav., art. R. 4514-7) ;
- les différents comités sont informés de toute situation d'urgence et de gravité : accident du travail grave, incidents répétés révélant un risque grave, maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (C. trav., art. R. 4514-1).

L'intervention du CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordre peut être reconnue comme valable à l'égard des salariés du sous-traitant, si cette entreprise exerce une « autorité » sur des salariés sous-traitants.

Une entreprise de prestation de service informatique (A) avait sous-traité un contrat de prestation de services d'assistance téléphonique auprès d'une société (B) dont les salariés travaillaient sur le site de A. Le CHSCT de la société A fait assigner les deux entreprises afin d'obtenir la suspension des objectifs fixés aux salariés en termes de taux de décroché, de résolution et d'intervention, ainsi que la modification des espaces de travail.

Pour déclarer l'action du CHSCT de A recevable à l'égard de la société B, la Cour de cassation relève que les objectifs à atteindre avaient été définis par la société donneuse d'ordre et que les salariés du sous-traitant exerçaient leur activité sous le contrôle du personnel d'encadrement de la première.

Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-16.769, n° 2316 FS - P + B

Voir l'étude «Santé et sécurité au travail».

Voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

Section 5 : Informations et documents mis à disposition du CHSCT

§ 1 : Informations du CHSCT

186 **Obligation générale d'information** ■ Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

C. trav., art. L. 4614-9

Pour l'administration, cette obligation générale d'information ne saurait se réduire aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires. Cette information doit être réelle et large. La confidentialité ne saurait être opposée au CHSCT.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

L'information du CHSCT est notamment complétée par l'accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires relatifs à l'hygiène et à la sécurité (v. n° 189), ainsi que les inspections périodiques des lieux de travail (v. nos 233 et s.) et les enquêtes réalisées par le comité (v. nos 236 et s.).

En outre, le comité doit être informé par son président des observations de l'inspecteur et du contrôleur du travail, de l'ingénieur-conseil et du contrôleur de sécurité de la Carsat au cours de la réunion qui suit leurs interventions. Le défaut d'information est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Cass. crim., 30 mai 1989, n° 87-83.423

187 **Information en cas d'accident du travail** ■ Le CHSCT doit être réuni en vue de son information à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

C. trav., art. L. 4614-10

En cas d'accident grave, il doit être procédé à l'information du CHSCT lors de la première réunion tenue par celui-ci après la survenance de l'accident. Un employeur qui tarde en connaissance de cause à réunir le CHSCT commet un délit d'entrave.

Cass. crim., 10 oct. 2000, n° 99-87.611

Commet également un délit d'entrave le chef d'établissement qui omet d'informer le comité de la remise en service d'un atelier de tuyauterie et de l'accident survenu lors d'une explosion dans cet atelier, en dépit de la demande de deux représentants du personnel au CHSCT.

Cass. crim., 26 mai 1992, n° 91-85.602

188 **Transaction pénale et amende administrative** ■ A compter du 1er juillet 2016, les Direccte peuvent transiger avec les entreprises en cas d'infraction constituant une contravention ou un délit, sauf les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'1 an ou plus. En outre, dans certains cas, les Direccte peuvent prononcer à l'encontre de l'employeur des amendes administratives pour certains manquements.

Ces deux procédures se substituent aux poursuites pénales.

C. trav., art. L. 8114-4 à L. 8114-8, R 8114-3 à R. 8114-6 et L. 8115-1 à L. 8115-8 et R 8115-9 et R 8115-10

Les transactions pénales peuvent être conclues au titre des infractions, sauf les délits définis ci-dessus, sanctionnées pénalement et commises dans les matières suivantes :

- les contrats de travail : conclusion et rupture des contrats y compris les contrats à durée déterminée, les contrats de travail temporaires ;
- le règlement intérieur et le droit disciplinaire ;
- l'application des conventions et accords collectifs ;
- la durée du travail, sauf les obligations dont le manquement peut donner lieu, le cas échéant, à une amende administrative. Les transactions pénales peuvent être conclues pour des infractions commises en matière d'appréciation du travail effectif (astreinte, équivalences), d'heures supplémentaires, d'horaires de travail, de travail de nuit, de travail à temps partiel, de jours fériés, de congés payés, des dispositions relatives à la durée du travail et au repos et aux jours fériés applicables aux jeunes ;
- le salaire : l'égalité femmes/hommes, la mensualisation, les modalités de paiement du salaire, les pourboires et les accessoires de salaires, les retenues de salaire dans certains secteurs d'activité, les titres-restaurants ;
- les obligations en matière de santé et sécurité du travail ;
- le contrat d'apprentissage ;
- certaines dispositions relatives aux professions particulières : employés de maison, journalistes, ou emploi des mineurs dans les spectacles ou la publicité, notamment ;
- les obligations d'adhésion aux services médicaux et de financement aux services médicaux interentreprises, ainsi que de surveillance médicale des salariés ;
- les obligations de tenue de comptabilité et de registre des travailleurs à domicile et celles relatives à leur rémunération et frais d'atelier.

Une fois la transaction homologuée par le procureur de la République, le Direccte informe le CHSCT lorsque l'infraction a trait à des questions relevant de ses missions.

C. trav., art. L. 8114-7

Les amendes administratives peuvent être prononcées - sous réserve des délits définis ci-dessus - en cas de manquements, notamment :

- aux durées maximales du travail (durée quotidienne, durée hebdomadaire) ;
- aux repos (le repos quotidien légal ou fixé par accord collectif, le repos hebdomadaire) ;
- à l'établissement des documents relatifs au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective ;
- à l'établissement du Smic ainsi qu'aux dispositions relatives au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise ;
- aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement des salariés, ainsi que les installations de même nature dans le secteur des travaux du bâtiment et du génie civil.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 prévoit également que la Direccte informe le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, des amendes qu'elle prononce en application des articles L. 4751-1 à L. 4753-2 du code du travail.

Remarque : ces dispositions visent le refus d'une entreprise de se conformer aux injonctions de l'inspecteur du travail portant sur l'arrêt temporaire de l'activité (C. trav., art. L. 4731-1), le refus de procéder aux analyses et contrôles techniques (C. trav., art. L. 4722-1), de se plier aux demandes de retrait de jeunes affectés à des travaux interdits (C. trav., art. L. 4153-8, L. 4153-9, L. 4733-2 et L. 4733-3), aux suites des contrôles techniques relatifs aux installations, équipements, aux mesures d'exposition des salariés aux nuisances physiques ou aux agents physiques, chimiques ou biologiques, aux résultats d'analyse des substances et matériaux (C. trav., art. L. 4722-1).

C. trav., art. L. 4751-2 et L. 8115-5

Sur la transaction pénale et les amendes administratives, voir l'étude «Inspection du travail».

§ 2 : Documents mis à disposition du CHSCT

189 **Documents à la disposition du CHSCT** ■ Afin de lui permettre d'exercer ses missions, le CHSCT peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail (C. trav., art. R 4612-2-1). Ce droit général à la communication résulte d'un décret de janvier 2012 (D. n° 2012-134, 30 janv. 2012). Avant ce texte, il existait déjà plusieurs textes imposant au chef d'établissement de mettre à la disposition permanente du CHSCT un certain nombre de documents et de registres qu'il a l'obligation d'établir. Ces dispositions n'ont pas été supprimées du code du travail. Le détail est présenté ci-dessous.

Remarque : en revanche, le CHSCT n'a pas à obtenir communication de la fiche de prévention des expositions (pour plus de précisions, v. l'étude «Santé et sécurité au travail»).

190 **Base de données économiques et sociales** ■ L'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, et du CHSCT une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, qui rassemble un ensemble d'informations.

Cette base de données doit être accessible en permanence notamment aux membres du CHSCT. Les représentants du personnel ayant accès à cette base sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

C. trav., art. L. 2323-8

Remarque : dans sa circulaire, l'Administration précise que l'ouverture de la base de données économiques et sociales aux membres du CHSCT a pour objectif de donner la possibilité à ces représentants du personnel de « disposer d'informations mieux structurées, leur permettant ainsi de mieux s'approprier les grandes orientations de l'entreprise dans son environnement en vue de l'exercice de leurs attributions » (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C).

Cette base contient des informations portant sur un certain nombre de thèmes. A ce sujet, l'Administration précise d'ailleurs que, contrairement au CE, la mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au seul CHSCT ne pourra pas valoir communication au CHSCT des rapports et informations, et ce même si cette mise à disposition remplit les conditions cumulatives du décret (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C).

Remarque : compte tenu du fait que la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 prévoit désormais expressément la mise à disposition des informations nécessaires aux membres du CHSCT à compter du 1er janvier 2016, l'administration devrait semble-t-il changer sa position.

Pour plus de précisions, voir l'étude «Base de données économiques et sociales».

191 **Registre des dangers graves et imminents** ■ Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit.

C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4132-2

Cet avis est consigné sur un registre spécial qui doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (sur la procédure d'alerte, v. nos 274 et s.).

C. trav., art. D. 4132-1 et D. 4132-2

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

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

192 **Registres des contrôles techniques (registre de sécurité)** ■ Les entreprises sont soumises à des vérifications périodiques de leurs machines et de leurs installations. Les organismes qui procèdent à ces contrôles techniques établissent à la suite de leur visite, des attestations et des rapports qui peuvent comporter des observations, des consignes qui devront être mentionnées sur des registres spéciaux conservés pendant 5 ans.

◆ C. trav., art. L. 4711-1, L. 4711-4, D. 4711-2 et D. 4711-3

Ces documents sont présentés au CHSCT lors de la réunion qui suit leur réception par l'employeur. Cette présentation doit faire l'objet d'une analyse détaillée du contenu des documents. Les membres du comité peuvent à tout moment en demander communication.

Le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

◆ C. trav., art. R. 4614-5

L'employeur a la faculté de regrouper les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles techniques dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

◆ C. trav., art. L. 4711-5

193 **Registre de vérification des équipements** ■

1° Vérification des équipements de travail
Pour certains équipements de travail ou catégories d'équipement de travail dont la liste est fixée par arrêté, le chef d'établissement peut être tenu de procéder ou de faire procéder à des vérifications générales afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers.

◆ C. trav., art. R. 4323-23

Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement conformément à l'article L. 4711-5 du code du travail.

◆ C. trav., art. R. 4323-25

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications sont annexés au registre de sécurité. A défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement sont portées sur le registre de sécurité.

◆ C. trav., art. R. 4323-26

2° Équipements de protection individuelle
Le chef d'établissement doit informer de manière appropriée les travailleurs qui doivent utiliser des équipements de protection individuelle :

- des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège ;
- des conditions d'utilisation dudit équipement, notamment les usages auxquels il est réservé ;
- des instructions ou consignes concernant les équipements de protection individuelle et de leurs conditions de mise à disposition.

Une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées ci-dessus doit être élaborée par le chef d'établissement. Cette consigne et une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les travailleurs de l'établissement doivent être tenues à la disposition des membres du CHSCT.

◆ C. trav., art. R. 4323-105

194 **Registre des accidents bénins** ■ Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, être autorisées par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), à remplacer la déclaration des accidents de travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux, par une inscription sur un registre d'infirmerie ouvert à cet effet.

◆ CSS, art. L. 441-4

L'employeur est tenu d'en aviser le CHSCT. Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'inspection du travail et du comité.

Le CHSCT doit pouvoir consulter les déclarations d'accidents du travail en ce qui concerne les accidents avec arrêt dans les entreprises autorisées à tenir un registre des accidents bénins, et en ce qui concerne tous les accidents du travail dans les autres entreprises.

◆ CSS, art. L. 441-4

195 **Fiche d'entreprise du médecin du travail** ■ Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

◆ C. trav., art. R. 4624-46

Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel (v. n° 203).

◆ C. trav., art. R. 4624-48

Pour plus de détails sur la fiche d'entreprise, voir n° 178.

196 **Rapport annuel d'activité du médecin du travail** ■ Le médecin du travail établit tous les ans un rapport d'activité qu'il présente, au plus tard à la fin du 4e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi, selon les cas :

- au comité d'entreprise ou au comité d'établissement compétent pour les services autonomes ;
- au conseil d'administration paritaire et, selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle, pour les services interentreprises.

◆ C. trav., art. R. 4624-51 et R. 4624-52

Remarque : le rapport annuel d'activité est un dispositif anciennement régi par les articles D. 4624-42 à D. 4624-46 du code du travail, modifiées par le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail. Les dispositions de ce décret relatives au dit rapport ont été annulées par le Conseil d'État (◆ CE, 17 juill. 2013, n° 358109) puis remplacées par celles du décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014. Il en résulte que, et conformément à la décision du Conseil d'État précitée, le médecin du travail n'a pas eu l'obligation d'établir son rapport annuel entre le 18 juillet 2013 et le 13 juillet 2014 inclus. Concrètement, compte tenu des délais de consultation du comité d'entreprise sur le dit document, cela signifie que seul le rapport de l'année 2013 n'a pas eu à être établi.

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis au comité d'entreprise, dans les conditions prévues ci-dessus, ainsi qu'au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité d'entreprise concerné en fait la demande.

◆ C. trav., art. R. 4624-54

Remarque : en dehors de son rapport annuel, lorsque le médecin du travail constate un risque pour la santé des travailleurs, il propose par écrit des mesures visant à la préserver. L'employeur doit alors prendre ces propositions en considération et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. D'autre part, le médecin du travail peut être saisi par l'employeur de toute question relevant de ses missions, et il doit faire connaître ses préconisations par écrit. Dans ces deux cas, les propositions, préconisations et réponses de l'employeur et du médecin du travail sont tenues à la disposition du CHSCT (◆ C. trav., art. L. 4624-9).

Pour plus de précisions, voir l'étude «Médecine du travail».

Remarque : la réforme de 2012 de la médecine du travail a supprimé le plan d'activité en milieu de travail. Il a disparu du code du travail en tant que tel, bien que constituant toujours une rubrique du modèle type du rapport annuel du médecin du travail (sur ce dernier point, il s'agit sans doute d'un oubli du législateur). Il s'agissait d'un document établi chaque année par le médecin du travail en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés. Ce plan portait sur les risques, les postes et les conditions de travail, et prévoyait notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence des visites des lieux de travail. Ce plan était transmis à l'employeur qui devait le soumettre au CHSCT pour avis.

Chapitre 6 Consultation du CHSCT

197 **Un droit à consultation très large** ■ Le code du travail confère au CHSCT un rôle consultatif assez large. En effet, celui-ci doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

◆ C. trav., art. L. 4612-8-1

Par ailleurs, de manière générale, le CHSCT 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 et les délégués du personnel.

◆ C. trav., art. L. 4612-13

Remarque : cette disposition autorise donc le CHSCT à se prononcer, en dehors des cas expressément prévus par la loi, sur toute question relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, le code du travail précise que le CHSCT donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission et notamment sur le règlement intérieur de l'entreprise.

◆ C. trav., art. L. 4612-12

Ainsi, par le jeu notamment de ces 3 articles du code du travail, on comprend bien que le CHSCT dispose d'un pouvoir consultatif étendu. En effet, dès lors que le projet, la question ou le document traite d'un point relatif à l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT peut être amené à intervenir.

198 **Contenu de la consultation** ■ Dans le cadre d'une consultation du CHSCT, l'employeur doit fournir au comité des informations sur le projet qui doivent être suffisamment détaillées. Elles ne doivent pas être sommaires. De même, les informations présentées doivent contenir des indications relatives aux conséquences du projet sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le CHSCT puisse donner un avis utile.

◆ Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-21.747, n° 1580 FP - P + B

Remarque : dans cette affaire, la direction avait présenté son projet de réorganisation sous la forme d'un power point de 8 pages. Celui-ci contenait une description sommaire du projet dans ses grandes lignes. De même, il était présenté sous le seul angle de l'amélioration des conditions sans évoquer nullement les inconvénients prévisibles tels que la fatigue du personnel.

199 **Compétences partagées avec le CE** ■

1° Répartition des compétences entre les deux institutions

Dans de nombreux domaines, les compétences du comité d'entreprise et du CHSCT sont complémentaires. C'est notamment le cas en matière d'organisation du travail, de technologies, de conditions d'emploi, d'aménagement du temps de travail, de durée du travail, de qualifications et de modes de rémunération.

Lorsque ces deux instances doivent être consultées sur une même décision, il est logique de faire intervenir en premier le CHSCT, qui dispose d'une compétence spécifique par rapport au comité d'entreprise, dont la compétence est beaucoup plus large en matière de conditions de travail.

Remarque : à ce sujet, la Cour de cassation a jugé que le CE peut contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT (◆ Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678, n° 1676 FS - P + B). Il en est de même pour le comité central d'entreprise (CCE) (◆ Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.196, n° 1323 FS - P + B).

2° Missions confiées au CHSCT par le CE et les délégués du personnel

Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux ou ponctuels résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis. Le comité d'entreprise peut également lui confier le soin de procéder à des études.

◆ C. trav., art. L. 2323-16 et L. 2323-46

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

◆ C. trav., art. L. 4612-13

200 **Articulation des consultations** ■

1° Délais de consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour rendre ses avis.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, enfin, à défaut d'accord, un décret fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles.

◆ C. trav., art. L. 2323-3

A défaut d'accord, le CE dispose d'un mois pour rendre son avis. Ce délai est porté à :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, peu important que le CE ait recours ou non à un expert ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à l'occasion de cette consultation, et ce peu important que le CE ait recours ou non à un expert.

Remarque : l'administration précise dans sa circulaire que la saisine du CHSCT s'entend soit dans le cadre des consultations obligatoires du CHSCT (v. nos 201 et s.) soit en cas de sollicitation par les délégués du personnel et/ou le comité d'entreprise (v. n° 199) (◆ Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C).

◆ C. trav., art. L. 2323-3 et R. 2323-1-1

A l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

◆ C. trav., art. L. 2323-3

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions».

2° Des délais de consultation du CHSCT encadrés par ceux du comité d'entreprise

Depuis le 19 août 2015, le CHSCT et l'instance temporaire de coordination (v. n° 316) disposent d'un délai d'examen « suffisant » pour leur permettre d'exercer leurs attributions.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif conclu dans les conditions de droit commun fixe les délais de consultation qui ne peuvent pas être inférieurs à 15 jours, aux termes desquels, le CHSCT transmet son avis à l'employeur ainsi qu'au CE lorsque l'avis des deux institutions est requis. En l'absence de délégué syndical, l'accord fixant ces délais de consultation peut être conclu entre l'employeur et le CHSCT.

A défaut d'accord, le délai de consultation est fixé à 1 mois, porté à 2 mois en cas de recours - par le CHSCT - à un expert agréé. Le délai court à compter de la communication par l'employeur

des informations relatives à la consultation, ou bien, de l'information, par l'employeur, de leur mise à disposition dans la base de données.

Ces délais de 1 ou 2 mois s'appliquent également dans les cas où le(s) CHSCT est (sont) saisi(s) par l'employeur ou le comité d'entreprise et que ce dernier dispose alors d'un délai de 3 mois, voire de 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination.

A défaut, l'avis du CHSCT est réputé avoir été rendu et est considéré comme négatif.

Remarque : l'article R. 4614-5-3, dernier alinéa, applicable en l'absence d'accord collectif sur ce point, précise que l'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé être consulté.

C. trav., art. L. 4612-8 et R. 4614-5-3 Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C

Section 1 : Consultations récurrentes du CHSCT

201 **Principe** ■ En dehors des cas de consultation portant sur des événements ponctuels de la vie de l'entreprise ou de l'établissement (v. nos 208 et s.), le CHSCT doit être consulté de manière récurrente sur certains sujets. Le code du travail établit la liste de ces consultations, tout en précisant leur périodicité (v. nos 202 et s.).

202 **Rapport et programme annuels sur l'hygiène et la sécurité dans l'établissement** ■ Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au CHSCT :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année dans un certain nombre de domaines. C'est ce que l'on appelle le rapport ou le bilan ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir. C'est ce que l'on appelle le programme de prévention.

C. trav., art. L. 4612-16

Le code du travail ne précise pas à quel moment de l'année ces documents sont établis. L'administration recommande de faire coïncider la présentation du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'établissement.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Remarque : le document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels, que l'employeur a l'obligation d'élaborer et de tenir à jour (v. n° 180), contribue pour une grande part à la présentation du rapport et à l'élaboration du programme annuels (Circ. DRT n° 6, 18 avr. 2002 : BO min. Trav., n° 2002/10, 5 juin).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de rapport annuel.

203 **Rapport ou bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail** ■ Le contenu de ce rapport n'est pas laissé à la libre appréciation de l'employeur, ce qui garanti au CHSCT un minimum d'informations.

En effet, le bilan doit contenir :

- un certain nombre d'informations chiffrées en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'organisation du travail, etc. Ces données doivent être fournies pour tous les établissements pour l'année concernée et pour chacune des 2 années précédentes ;
- les faits significatifs survenus dans l'établissement ;
- les observations formulées, notamment par le médecin du travail, le signalement des observations portées par les organismes de contrôle technique et éventuellement celles des experts désignés par le CHSCT ;
- les moyens et les actions des divers acteurs de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise : le CHSCT (nombre de réunions, le nombre d'enquêtes menées par le CHSCT, le nombre de cas de recours à un expert, le nombre de consultations du CHSCT avant une décision d'aménagement important), la direction, les services spécialisés de l'entreprise, etc. ;
- la comparaison entre les actions inscrites au programme annuel de l'année précédente et les actions qui ont été réalisées. Si le chef d'établissement avait prévu des mesures, et que le CHSCT en avait, de son côté, déterminé d'autres, jugées plus prioritaires, et qu'elles n'ont pas été exécutées, le chef d'établissement devra s'en expliquer. Les motifs de cette inexécution devront être annexés au rapport.

C. trav., art. R. 4612-7 Arr. 12 déc. 1985 : JO, 16 janv. 1986

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», le modèle de ce rapport.

204 **Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** ■ L'employeur doit établir au moins une fois par an un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

C. trav., art. L. 4612-16

Ce programme est établi à partir de l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail. Il fixe la liste détaillée des actions devant être prises au cours de l'année à venir. Il s'agit donc bien de mesures concrètes visant l'amélioration des conditions de travail, aménagement des locaux, modification des équipements, organisation du travail, la sécurité, des locaux, des outillages, des équipements, ainsi que les actions de formation à la sécurité. Pour chacune de ses mesures, le programme détaillera les conditions d'exécution, et l'estimation du coût.

L'établissement de telles mesures a pour objectif de satisfaire notamment :

- aux principes généraux de prévention (et plus précisément l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur est tenu) ;
- à l'information et à la formation des travailleurs portant sur les risques pour leur santé et leur sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ;
- à l'information et à la formation renforcée à la sécurité des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires lorsqu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ;
- à la coordination de la prévention avec les entreprises extérieures dans les installations dites classées (par ex., les installations nucléaires).

C. trav., art. R. 4612-8

205 **Rôle du CHSCT sur le rapport et le programme annuels** ■ Le CHSCT est consulté sur le rapport et sur le programme. Le comité doit donc émettre un avis, qui sera transmis pour information à l'inspecteur du travail.

C. trav., art. L. 4612-17 et R. 4612-9

Remarque : le procès-verbal de la réunion du CHSCT consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux (C. trav., art. L. 4612-17).

Au titre de sa consultation, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité quant à la mise en oeuvre des mesures présentées par l'employeur dans le rapport et le programme annuels. Il peut même proposer l'adoption de mesures supplémentaires.

C. trav., art. L. 4612-17

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport.

C. trav., art. L. 4612-17

206 **Rôle du CE sur le rapport et le programme annuels** ■ Ce rapport et ce programme sont transmis par l'employeur à titre informatif au comité d'entreprise avec l'avis émis par le CHSCT. Cette information s'inscrit dans le cadre de la compétence générale du comité en matière de conditions de travail.

◆ C. trav., art. L. 2323-27 et L. 4612-17

Le comité d'entreprise n'émet pas d'avis. Il s'agit d'une simple information (v. l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions»).

Remarque : dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics employant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de CHSCT, les attributions de ce dernier en matière de rapport et de programme annuels sont confiées au comité d'entreprise (◆ C. trav., art. L. 4612-18).

207 **Conservation des rapports et des programmes annuels** ■ Le rapport et le programme annuels sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

◆ C. trav., art. R. 4614-4

■ Section 2 : Consultations ponctuelles du CHSCT

Sous-section 1 : Consultation du CHSCT sur un projet d'aménagement important

208 **Principe de la consultation du CHSCT** ■ Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

L'obligation de consultation s'impose 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 ;
- modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

◆ C. trav., art. L. 4612-8-1

En l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés par un projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites doivent être consultés.

◆ Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640, n° 1390 FS - P + B + R

209 **Notion de projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail** ■ La notion de « projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité, ou les conditions de travail » n'a pas été définie par le code du travail.

Toutefois, à propos du recours à une expertise en cas de projet important (v. n° 247), l'administration a précisé qu'un projet est important lorsque la modification des conditions de travail envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés.

◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

Remarque : cependant, l'importance d'un projet d'aménagement ne doit pas être évaluée en fonction du seul nombre de salariés concernés (◆ Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086, n° 325 FS - P + B). Il s'agit certes d'un critère déterminant mais qui, à lui seul, n'est pas suffisant. La gravité de l'impact du projet sur les conditions de travail des salariés doit aussi être prise en compte.

Un projet d'aménagement important s'entend donc d'un projet qui introduit un changement définitif dans l'organisation et agit sur les conditions de travail des salariés. Ce qui détermine l'importance d'un projet, c'est essentiellement l'importance de ses incidences sur les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail. Ces incidences peuvent concerner :

- les caractéristiques des postes de travail : rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc. ;
- l'environnement du poste de travail : aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc. ;
- l'organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications.

Il en résulte que cette notion de « projet d'aménagement important » couvre un large spectre de projets. C'est pourquoi, afin d'adopter une démarche claire et pédagogique, différents cas de projets d'aménagement importants sont traités dans les paragraphes qui suivent. Ils sont classés selon un ordre alphabétique.

210 **Aménagement des locaux de travail** ■ L'établissement peut être amené à aménager ses locaux pour de multiples raisons : agrandissement de la structure, mise en conformité avec les normes de sécurité réglementaires, volonté de rassembler les équipes au sein d'un même espace de travail, etc.

Dans un tel cas, la consultation préalable du CHSCT sera nécessaire si le projet constitue un projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail.

◆ C. trav., art. L. 4612-8-1

Par exemple, la construction d'un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise constitue un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail et doit donner lieu à une consultation du CHSCT.

◆ Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109

De même, le code du travail prévoit certains cas spécifiques où la consultation du CHSCT est requise en matière d'aménagement des locaux de travail (v. n° 223). Il convient donc, en fonction des circonstances, de combiner ces différentes consultations.

211 **Aménagement des postes de travail** ■ Un aménagement de poste de travail consiste à adapter le poste de travail au salarié qui y est affecté. Ainsi, ces aménagements peuvent concerner la taille des bureaux, l'éclairage mis à disposition, le positionnement des outils de travail, etc. Mais au-delà de l'aspect matériel et ergonomique, ces aménagements peuvent porter sur la charge de travail, la chronologie des tâches, etc.

Ainsi, s'il s'avère que l'aménagement du poste ou des postes de travail constitue un projet d'aménagement important, la consultation du CHSCT sera nécessaire avant de procéder à ces modifications.

◆ C. trav., art. L. 4612-8-1

Remarque : dans une affaire, les juges ont contraint l'employeur à procéder à des travaux d'amélioration des conditions de travail pour assurer une meilleure isolation thermique et acoustique d'un *open space*. Et ce, conformément aux préconisations du rapport d'expertise qu'avait commandé le CHSCT lors de sa consultation sur la mise en place de cet *open space* et dont l'employeur n'avait pas contesté l'utilité (◆ CA Versailles, 6e ch., 17 févr. 2015, n° 14/03079).

212 **Contrôle de l'activité des salariés** ■ La mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés peut requérir la consultation du CHSCT s'il s'agit d'un projet d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

◆ C. trav., art. L. 4612-8-1

A titre d'exemple, devraient être soumis à consultation du CHSCT :

- un projet d'installation d'un dispositif de géolocalisation des véhicules des commerciaux afin d'établir des statistiques qui seront ensuite utilisées pour réorganiser les tournées ou les objectifs de visite client à atteindre ;

- la mise en place d'un dispositif d'enregistrement automatique des conversations téléphoniques, ayant pour effet d'accroître le stress des chargés de clientèle (CA Paris, 14e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402).

A l'inverse, la consultation du CHSCT n'est pas requise lorsque l'activité du salarié est seulement contrôlée par l'employeur lui-même ou par un service interne chargé de cette mission (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-14.241).

Remarque : dans cette affaire, la Cour de cassation avait admis que la consultation du comité d'entreprise n'était pas requise. A notre sens, cette jurisprudence est transposable au CHSCT.

213 **Conventions et accords collectifs** ■ Dans le cadre de sa compétence générale, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4612-8-1

Un grand nombre de ces modifications passent par la voie d'un accord collectif.

Les tribunaux ont considéré, s'agissant du comité d'entreprise, que la consultation de cette instance s'imposait, avant la conclusion d'un accord collectif entrant dans ses compétences. Compte tenu de la similitude des règles de fonctionnement des deux instances, il semblait que ces décisions devaient être également applicables au CHSCT.

Mais la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a modifié l'article L. 2323-2 du code du travail pour indiquer que les projets d'accords collectifs, leur révision, ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du CE.

Remarque : il semble toutefois difficile d'envisager la conclusion d'un dispositif conventionnel qui concerne le CHSCT sans procéder à son information/consultation, au minimum avant la signature de l'accord. C'est pourquoi nous conservons ci-après quelques exemples de décisions antérieures à la loi du 17 août 2015.

1° Conclusion d'une convention ou d'un accord collectif

Dès lors que cela entre dans son champ de compétence, le comité d'entreprise doit être consulté lorsqu'une négociation collective s'ouvre. Cette consultation doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord. A notre sens, cette règle est applicable au CHSCT.

Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P + B + R

Tel est le cas lorsqu'un projet d'introduction de nouvelles technologies fait l'objet d'un accord d'entreprise négocié avec les délégués syndicaux (Cass. crim., 16 sept. 2008, n° 07-83.420).

2° Dénonciation d'un accord collectif

Par ailleurs, les représentants du personnel doivent être consultés en cas de dénonciation de l'accord collectif. En effet, celle-ci peut avoir des conséquences sur les conditions de travail des salariés ou même, pour le CE, des impacts sur l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise.

Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273, n° 430 FS - P + B + R

Dans ce cas, la consultation du CHSCT doit avoir lieu. A défaut, la dénonciation demeure sans effet. L'accord collectif reste de fait en vigueur.

Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273, n° 430 FS - P + B + R

3° Application d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord collectif

Si l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions conventionnelles modifie les conditions de travail des salariés, l'employeur doit consulter le CHSCT. Tel est le cas pour la mise en oeuvre d'une nouvelle classification conventionnelle.

Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009

En effet, l'application d'une nouvelle grille de classification peut nécessiter des adaptations au niveau de l'entreprise, ce qui aura un impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

CA Paris, ch. 6-1, 22 oct. 2012, n° 12/14702

4° Défaut de consultation

Le défaut de consultation ne permet pas au CE ou au CHSCT d'exiger la suspension de l'application de l'accord collectif (Cass. soc., 19 mars 2003, n° 01-12.094, n° 956 FS - P + B + R + I), ni même la nullité ou l'inopposabilité de celui-ci (Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P + B + R). Seul le délit d'entrave peut être invoqué (Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092).

214 **Déménagement** ■ Le déménagement d'une entreprise ou d'un établissement peut constituer un projet d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. En effet, celui-ci est souvent associé à une réorganisation de l'entreprise, à un aménagement de nouveaux espaces de travail, à un réaménagement du temps de travail, à une modification des méthodes de travail et des process de production, etc. Dès lors, le CHSCT doit être consulté.

C. trav., art. L. 4612-8-1

Ainsi, il a été jugé qu'un projet de déménagement de 108 personnes dans un nouvel agencement et avec un matériel radicalement différent constitue un projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail. Le CHSCT doit être consulté.

CA Versailles, 14e ch., 17 déc. 2003, n° 03/00795

215 **Évaluation des salariés** ■ La jurisprudence établit désormais un lien entre l'évaluation des salariés et leurs conditions de travail, ce qui justifie la consultation du CHSCT à ce sujet conformément à l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

Les évaluations annuelles des salariés sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. A ce titre, le CHSCT doit être consulté sur la mise en place de tels entretiens d'évaluation. Il est en effet chargé par application de l'article L. 4612-8 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés. Son avis est ensuite transmis au comité d'entreprise pour consultation.

Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, n° 2466 FS - P + B + R

Le projet de mise en place d'un dispositif d'écoutes et d'enregistrements de chargés de clientèles, notamment destiné à l'évaluation professionnelle des salariés, doit donner lieu à consultation du CHSCT. Le fait pour des salariés chargés de répondre par téléphone à des clients d'être enregistrés automatiquement est par nature un facteur non négligeable d'accroissement du stress et de la charge psychique. Une telle incidence est accrue par le fait qu'un tel système, associé aux écoutes, est un élément de leur évaluation. Un tel projet a donc une influence sur les conditions de travail qu'il modifie au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail. Le CHSCT est donc également en droit de recourir à un expert.

CA Paris, 14e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402

216 **Licenciement pour motif économique** ■ Même s'il n'a pas à être consulté sur les aspects économiques du projet, le CHSCT a vocation à l'être si le plan de sauvegarde de l'emploi, qu'il soit négocié ou élaboré unilatéralement, comporte des mesures affectant les conditions de santé en raison de son incidence sur l'organisation du travail, ou sur la situation des salariés objets de reclassements par exemple. En effet, il s'agit dans ce cas d'un projet d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4612-8-1

Remarque : le CHSCT peut faire appel à un expert agréé (C. trav., art. L. 4614-12) (v. n° 247), à moins qu'une instance de coordination n'ait été mise en place (v. n° 248).

Le Conseil d'État reconnaît au CHSCT un pouvoir de saisir l'administration afin que celle-ci exerce un pouvoir « d'injonction » auprès de l'employeur, avant toute décision de validation ou

d'homologation. Cette procédure n'est - à ce jour - prévue dans les textes que pour le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou en cas de négociation d'un accord, pour les délégués syndicaux (C. trav., art. D. 1233-12).

En l'espèce, le CHSCT avait été saisi dans le cadre d'une procédure portant d'une part sur un plan d'économie impliquant une réorganisation de la société et d'autre part sur un projet de licenciement économique collectif et la suppression de 32 emplois. A la suite des diverses consultations, un accord d'entreprise relatif au plan de sauvegarde de l'emploi avait été établi, complété par un document unilatéral de l'employeur.

Le Conseil d'État relève que l'employeur n'avait adressé au CHSCT qu'un « Power-point » de 5 pages, dont l'une portait sur l'impact social du projet et une autre page sur le projet de réorganisation et ses conséquences sociales. Mais ce document ne « détaillait aucunement les conséquences sociales du projet de réorganisation, et, en particulier, l'organisation du travail à venir et n'identifiait aucun des risques psychosociaux liés au changement ».

Ce manquement avait été relevé par l'inspecteur du travail qui avait transmis ses observations à l'employeur et à la Direccte, et par le secrétaire du CHSCT qui avait écrit au président du comité pour lui indiquer qu'il était « impossible de prévoir de recueillir l'avis du CHSCT ». Le rapport de l'expert désigné pointait également l'absence de certains documents d'information.

L'accord partiel avait été validé et le document unilatéral homologué par le Direccte le 13 janvier 2014, ce sont ces décisions qui sont annulées.

Le Conseil d'État relève, en particulier, que le CHSCT peut, « au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à la transmission d'une demande de validation ou d'homologation relative à un plan de sauvegarde de l'emploi, saisir l'autorité administrative de toute atteinte à l'exercice de sa mission ou de celle de l'expert, en formulant une demande d'injonction ou une contestation relative à l'expertise ».

Dans les 2 cas, la Direccte doit se prononcer dans le délai de 5 jours et si elle prononce une injonction sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, en informer le CHSCT qui l'a saisie, ainsi que comité d'entreprise, et en cas de négociation les organisations syndicales représentatives.

Remarque : toutefois, le CHSCT n'a pas la qualité pour agir en annulation d'une décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi en cas de consultation irrégulière du comité (CE, 21 oct. 2015, n° 386123). En effet, le code du travail ne prévoit pas que cette décision soit portée à leur connaissance.

CAA Versailles, 4e ch., 22 oct. 2014, n° 14VE02351 CE, 29 juin 2016, n° 386581

Pour plus de précisions, voir l'étude «Licenciement économique : procédures».

217 **Procédure collective** ■ Lorsqu'une entreprise connaît de graves difficultés, celle-ci peut faire l'objet d'une procédure collective. Elle est donc placée sous contrôle judiciaire. Dans une telle situation, l'avis du CHSCT est parfois requis.

Remarque : l'ensemble des dispositions détaillées ci-dessous sont applicables à toute procédure collective ouverte à compter du 1er juillet 2014 (Ord. n° 2014-326, 12 mars 2014, art. 116 : JO, 14 mars).

1° Redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire a pour finalité de permettre la poursuite de l'activité économique de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle donne lieu à un plan de redressement arrêté par jugement.

C. com, art. L. 631-1

Avant que ce plan ne soit arrêté, le CHSCT doit être consulté lorsque des licenciements pour motif économique sont envisagés.

Remarque : un plan de redressement comporte 3 volets : un volet économique, un volet financier et un volet social (C. com, art. L. 626-2). Le volet social expose et justifie le niveau et les perspectives d'emploi, y compris les licenciements envisagés, ainsi que les conditions sociales prévues pour la poursuite d'activité. Concrètement, il semble que c'est sur ce volet que le CHSCT doit être consulté.

Précisément, l'avis du CHSCT, et le cas échéant celui de l'instance de coordination, devra être rendu au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui statue sur le plan.

Remarque : l'absence de remise du rapport de l'expert (v. nos 247 et s.) à cette date n'a pas pour effet de reporter ce délai.

C. com, art. L. 631-19

2° Liquidation judiciaire

Lorsque le redressement de l'entreprise est manifestement impossible, une procédure en liquidation judiciaire s'ouvre. Elle est destinée :

- soit à mettre fin à l'activité de l'entreprise, ce qui se traduit par le licenciement pour motif économique de tous les salariés, sous réserve que l'entreprise ne soit pas totalement ou partiellement reprise ;
- soit à réaliser le patrimoine de l'entreprise par une cession globale ou séparée de ses droits et de ses biens. Cela signifie que le patrimoine de l'entreprise sera converti en argent par le biais d'une vente globale ou séparée de tout ou partie de ses droits (par exemple, une créance, une hypothèque, etc.) ou de ses biens.

C. com, art. L. 640-1

Lorsque des licenciements pour motif économique sont envisagés, le CHSCT, et le cas échéant l'instance de coordination, doit être consulté. Il devra alors rendre son avis au plus tard :

- dans les 12 jours de la décision du tribunal de commerce prononçant la liquidation ;
- ou, si le maintien provisoire de l'activité a été autorisé par le tribunal, dans les 12 jours suivant le terme de cette autorisation.

Remarque : l'absence de remise du rapport de l'expert (v. nos 247 et s.) à cette date n'a pas pour effet de reporter ce délai.

C. com, art. L. 641-4

3° La cession judiciaire de l'entreprise

La cession judiciaire de l'entreprise a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif. Elle peut être totale ou partielle.

C. com, art. L. 642-1

Il revient alors au tribunal compétent de choisir l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé, le paiement des créanciers et qui présente les meilleures garanties d'exécution. Il arrête un plan de cession.

C. com, art. L. 642-5

Dès lors que le plan de cession prévoit des licenciements pour motif économique, le CHSCT, et le cas échéant l'instance de coordination, doit être consulté. Il devra alors rendre son avis au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui statue sur le plan de cession.

Remarque : l'absence de remise du rapport de l'expert (v. nos 247 et s.) à cette date n'a pas pour effet de reporter ce délai.

C. com., art. L. 642-5

218 **Restructuration** ■ Le code du travail précise que le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (v. n° 208). A ce titre, il doit donc être consulté en cas de restructuration. En effet, une restructuration aura nécessairement des impacts sur les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4612-8-1

A cette occasion, le CHSCT pourra faire appel à un expert agréé (C. trav., art. L. 4614-12) (v. n° 247), à moins qu'une instance de coordination n'ait été mise en place (v. n° 248).

Remarque : depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le code du travail indique que le CHSCT a le droit de se faire assister par un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs (C. trav., art. L. 4614-12-1).

Pour plus de précisions, voir l'étude «Licenciement économique : procédures».

A titre d'exemple, un projet de réorganisation de l'entreprise et de réduction du temps de travail peut constituer un projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

CA Paris, 31 mai 2000, n° 1999/00242

De même, un projet de transfert d'une partie de l'activité commissariat (hôtellerie) à l'une de ses filiales concernant deux cents salariés constitue un projet important modifiant les conditions de travail du personnel. Ce transfert était accompagné de reclassements avec formations d'adaptation aux nouveaux emplois, ainsi que, notamment, de la mobilité géographique.

219 **Télétravail** ■ Avant de mettre en place une organisation reposant sur le télétravail, l'employeur doit consulter le CHSCT s'il s'agit d'un projet d'aménagement important. Même si une telle organisation affecte nécessairement les conditions de travail et peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des télétravailleurs, la consultation du CHSCT ne sera pas requise si le projet n'est pas important. Tel est le cas s'il ne concerne pas un nombre significatif de salariés et ne conduit pas, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés.

C. trav., art. L. 4612-8-1

220 **Travail de nuit** ■ Le CHSCT peut être consulté en cas de recours à du travail de nuit, et ce pour deux raisons :

- d'une part, parce qu'une telle organisation affecte la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés qui y sont soumis : troubles du sommeil, troubles gastro-intestinaux, pathologies cardiaques, perturbations des rythmes biologiques, etc. Le CHSCT est consulté au titre de sa compétence pour tout projet d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4612-8-1) ;
- d'autre part, parce que la mise en place du travail de nuit nécessite la conclusion d'un accord collectif. Or le CHSCT doit être consulté lorsque cela a un impact notamment sur les conditions de travail des salariés qui y sont soumis (v. n° 213).

221 **Travail posté** ■ Le CHSCT doit être consulté lorsque l'entreprise envisage de mettre en place un système de travail posté lorsqu'il s'agit d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. On parle de travail posté, ou de travail en équipes successives, lorsque des salariés formant des équipes différentes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher.

C. trav., art. L. 4612-8-1

A titre d'exemple, il a été admis que le CHSCT pouvait recourir à un expert en cas de projet de changement d'horaires du travail posté. Dans cette affaire, il était prévu de faire passer plus de la moitié des salariés d'un horaire de 6 heures à 14 heures à un horaire de 5 heures à 13 heures. Or, le médecin du travail avait rappelé que le travail posté était en soi perturbateur des rythmes biologiques et ce d'autant plus que la majorité des salariés concernés avait dépassé 40 ans.

Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240, n° 3958 FS - P

Sous-section 2 : Consultations spécifiques du CHSCT prévues par le code du travail

222 **Aménagement d'espaces fumeurs** ■ Le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs dans les locaux de l'entreprise et ses modalités de mise en oeuvre sont soumis à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail. Cette consultation est renouvelée au moins tous les deux ans.

C. santé publ., art. R. 3511-5

Voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

223 **Aménagement des locaux** ■ Lors d'un projet d'aménagement des locaux de travail, le CHSCT peut être consulté au titre de sa compétence générale sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (v. n° 210). Mais, en dehors de ces cas, le comité doit être plus particulièrement consulté notamment sur :

- les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (C. trav., art. R. 4223-15) ;
- les mesures que doit prendre l'employeur pour assurer le nettoyage et la propreté des locaux de travail ainsi que pour éviter leur encombrement (C. trav., art. R. 4224-18) ;
- la consigne d'utilisation des dispositions prises par l'employeur pour assurer une ventilation suffisante et sur les mesures à prendre en cas de panne des installations (C. trav., art. R. 4222-21) ;
- la mise à disposition du personnel d'un local de restauration lorsque l'effectif impose une telle installation (C. trav., art. R. 4228-22) ;
- les mesures à mettre en oeuvre lorsque des risques liés au bruit sont mis en évidence par l'évaluation des risques réalisée par l'employeur (C. trav., art. R. 4433-6) ;
- l'aménagement des installations sanitaires sur les lieux de travail (vestiaires, douches et lavabos) (C. trav., art. R. 4228-16) ;
- la liste des postes de travail nécessitant la mise en place de distribution gratuite de boissons non alcoolisées (C. trav., art. R. 4225-3).

Pour plus de précisions sur ces points, voir l'étude «Santé et sécurité au travail» et voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

224 **Emploi des handicapés et mutilés** ■ Le CHSCT 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.

C. trav., art. L. 4612-11

Remarque : même si ce n'est pas expressément prévu, il semblerait logique que le CHSCT soit, comme le comité d'entreprise, lui aussi consulté sur les mesures prises dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé (C. trav., art. L. 2323-30).

Sur ce point, se reporter à l'étude «Travailleurs handicapés».

225 **Formation à la sécurité des travailleurs** ■ Afin de limiter les risques professionnels encourus par les salariés, l'employeur doit organiser périodiquement une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

C. trav., art. L. 4141-2 et R. 4141-1 à R. 4141-20

Cette formation constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels.

C. trav., art. R 4141-1 et s.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité. Peu importe leur expérience professionnelle dans le métier (Cass. 2e civ., 11 mars 2010, n° 08-21.374).

C. trav., art. L. 4142-2

La liste des postes est dressée par l'employeur après avis du CHSCT et du médecin du travail.

Le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur le programme de formation à la sécurité et veillent à leur mise en oeuvre effective. Il en est de même pour la formation à la sécurité renforcée.

C. trav., art. L. 4143-1

Le CHSCT coopère aussi à la préparation des actions de formation à la sécurité et veille à leur mise en oeuvre effective.

C. trav., art. R 4143-1

Remarque : le code du travail ne précise pas la périodicité de cette consultation. Elle doit, selon nous, se dérouler chaque fois que l'employeur élabore et met en oeuvre un nouveau programme, la formation à la sécurité devant être organisée périodiquement.

Par ailleurs, il est à noter que le bilan de l'hygiène et de la sécurité ainsi que le programme de prévention font respectivement état des actions menées et à venir en matière de formation à la sécurité (v. n° 202).

Voir l'étude «Santé et sécurité au travail».

226 **Introduction de nouvelles technologies et mutations technologiques** ■ Le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Le CHSCT est plus particulièrement consulté sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

C. trav., art. L. 2323-29 et L. 4612-9

Par ailleurs, si le chef d'établissement envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan doit être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT.

C. trav., art. L. 2323-30 et L. 4612-10

Sur ce point, voir l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions».

227 **Plan judiciaire d'hygiène et de sécurité** ■ En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, le juge pénal doit, s'il ne retient pas la responsabilité personnelle de la personne physique poursuivie pour blessures ou homicide involontaire, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes les mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité.

A cet effet, il lui enjoint de présenter un plan de réalisation de ces mesures, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du CHSCT.

C. trav., art. L. 4741-11

228 **Prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif** ■ Le recours au prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif doit donner lieu à information et consultation du CHSCT et du CE de l'entreprise d'accueil préalablement à l'accueil des salariés mis à la disposition de celle-ci.

D'autre part, le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste des postes ouvrant droit à une formation renforcée à la sécurité prévue pour les CDD, les intérimaires et les stagiaires affectés à des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité.

C. trav., art. L. 8241-2

Sur le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif, voir l'étude «Prêt de main-d'oeuvre et sous-traitance».

229 **Prévention de la pénibilité** ■ Les entreprises d'au moins 50 salariés employant au moins 50 % de salariés exposés, au-delà de certains seuils, à des facteurs de pénibilité (manutentions manuelles de charges, vibrations, bruit, agents chimiques dangereux, travail de nuit, etc.) doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité ou à défaut par un plan d'action. A défaut, l'employeur est soumis à une pénalité financière.

C. trav., art. L. 4163-1 à L. 4163-4 et D. 4163-1 à D. 4163-3

L'accord devra traiter d'un certain nombre des thèmes fixés par l'article D. 4163-3 du code du travail (adaptation et aménagement du poste de travail, aménagement des fins de carrière, amélioration des conditions de travail par exemple). Chaque thème retenu dans l'accord doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs doivent être communiqués, au moins annuellement aux membres du CHSCT (C. trav., art. D. 4163-2).

Remarque : le code du travail ne prévoit pas une obligation de consultation du CHSCT à proprement parler, toutefois, le comité ayant une compétence générale en matière d'hygiène et de sécurité (v. n° 197), il pourra discuter de l'accord ou du plan d'action en réunion, et ce d'autant plus qu'il appartient au CHSCT de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (C. trav., art. L. 4612-2).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «Santé et sécurité au travail» pour plus de précisions sur l'accord relatif à la prévention de la pénibilité et sur le plan d'action.

230 **Protection de l'environnement** ■ Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, le CHSCT est consulté sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités.

C. trav., art. L. 4612-15

Le CHSCT est informé par l'employeur des prescriptions fixées par l'arrêté préfectoral, des déclarations effectuées en application de l'article L. 512-1 du code de l'environnement et des décisions éventuellement prises par le préfet.

C. trav., art. R 4612-4

Pour plus de précisions, voir le Code Permanent Environnement et nuisances.

231 **Règlement intérieur de l'entreprise** ■ Obligatoire dans les établissements occupant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur ne peut être introduit ou modifié par l'employeur qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ainsi que pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du CHSCT.

Remarque : à titre d'exemple, le fait d'introduire une exception permettant aux salariés de venir et de repartir de leur travail en portant leur tenue de travail alors même que le règlement intérieur prévoit que les vêtements de travail ne doivent pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail constitue une modification du règlement intérieur nécessitant la consultation du CHSCT (Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457, n° 252 FS - P+B).

C. trav., art. L. 1321-4 et L. 4612-12 Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457, n° 252 FS - P + B

Voir l'étude «Règlement intérieur».

La consultation du CHSCT (et celle du comité d'entreprise) constitue une formalité substantielle, dont le non-respect rend les clauses du règlement intérieur sans effet.

Cass. soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377

232 **Autres domaines de consultation** ■ Les cas dans lesquels le chef d'établissement doit procéder à une consultation du CHSCT sont très nombreux. Ils sont parfois prévus par un article du code du travail ou par des textes non codifiés, ou résultent de la mission de prévention du CHSCT dans les domaines de l'hygiène et la sécurité. Signalons notamment les cas suivants :

- désignation par l'employeur d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (C. trav., art. R 4644-1) ;

Remarque : à ce titre, l'employeur devra non seulement communiquer le nom du salarié désigné mais aussi ses compétences (en indiquant notamment ses diplômes et son expérience professionnelle) et les missions qui lui seront confiées.

- conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuelle (C. trav., art. R 4323-97) ;
- prévention des risques liés au travail sur écran (C. trav., art. R 4542-1 à R 4542-11) ;
- manutention des charges lourdes (C. trav., art. R 4541-1 à R 4541-10).

Beaucoup d'autres dispositions du code du travail prévoient une information et/ou une consultation du CHSCT en matière d'amiante, de plomb, de rayonnements ionisants, etc.

Sur ces points, voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

Chapitre 7 Les moyens d'action du CHSCT

Section 1 : Inspections

233 **Inspections régulières** ■ Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission ; la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

C. trav., art. L. 4612-4

La périodicité des inspections peut être plus importante dans les activités à hauts risques.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

234 **Objet des inspections du CHSCT** ■ Ces inspections permettent au CHSCT de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les salariés dans l'exécution de leur travail.

L'observation des postes, les informations fournies par les salariés sur les problèmes rencontrés sont les éléments essentiels pour que le comité puisse procéder, d'une part, à l'analyse des conditions de travail et, d'autre part, à la formulation de propositions d'amélioration qui seront à inscrire dans les priorités, lors de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques (v. n° 202).

Ces inspections sont également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que les machines, appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications. A défaut, et si des infractions sont constatées, elles devront soit être signalées au responsable hiérarchique soit, en fonction de leur gravité, être inscrites sur le registre des dangers graves et imminents (v. n° 191).

Enfin, les inspections peuvent aussi permettre au CHSCT de recueillir des informations qui lui permettront de proposer des actions de prévention.

235 **Organisation des inspections** ■ Le code du travail ne précise pas comment doivent se dérouler les inspections. C'est donc au comité de fixer lui-même leur contenu et leurs modalités d'organisation. Les inspections peuvent être collégiales ou individuelles et/ou générales ou sectorielles. Elles peuvent porter sur un problème particulier (par exemple, ventilation des ateliers) ou être consacrées à l'examen des postes de travail d'une catégorie professionnelles particulière (par exemple, les chauffeurs).

Le temps consacré à l'inspection s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres du CHSCT (v. n° 115). Il est payé comme temps de travail effectif.

Cass. crim., 17 févr. 1998, n° 96-82.118, n° 1172 P + F

L'employeur est tenu de fournir au CHSCT les moyens nécessaires aux déplacements imposés pour les inspections que le CHSCT est amené à effectuer (v. n° 150).

C. trav., art. L. 4614-9

A l'issue de l'inspection, le CHSCT dresse un compte rendu, de préférence écrit et assez précis, qui sera joint au procès-verbal de la réunion suivante du comité. Au cours de cette réunion, il peut être prévu l'examen des différents problèmes rencontrés au cours de l'inspection.

Section 2 : Enquêtes

236 **Différents cas d'enquêtes** ■ Le CHSCT peut mener une enquête dans plusieurs circonstances prévues par le code du travail :

- en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 4612-5) ;
- en cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait (C. trav., art. L. 4132-2).

§ 1 : Enquête en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles

237 **Déclenchement de l'enquête** ■ Le CHSCT doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (v. n° 274).

C. trav., art. L. 4614-10

A la suite de cette information le CHSCT peut décider de déclencher une enquête, à la majorité de ses membres. L'enquête a pour but de déterminer la cause de l'accident afin d'éviter un nouvel accident.

Remarque : le CHSCT peut procéder à une enquête en cas d'accident ou de maladie quelle qu'en soit la gravité. La notion même de prévention nécessite d'intervenir en amont des accidents. L'incident grave, même sans conséquences, doit être analysé au même titre qu'un accident.

238 **Personnes menant l'enquête** ■ 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 CHSCT.

C. trav., art. R 4612-2

Le temps passé aux enquêtes menées dans ce cas de figure est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures (v. n° 115).

C. trav., art. L. 4614-6

239 **Fiches de renseignement** ■ Le CHSCT a l'obligation d'établir une fiche de renseignement lorsqu'il a réalisé une enquête :

- à la suite d'un accident du travail grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ;
- à la suite d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure d'alerte.

Arr. 8 août 1986 : JO, 8 nov., mod. par arr. 15 sept. 1988 C. trav., art. R. 4612-7

Cette fiche de renseignement, obligatoirement signée par les deux membres de la délégation composée du chef d'établissement ou son représentant et d'un représentant du CHSCT, est adressée en double exemplaire dans les 15 jours suivant l'enquête à l'inspecteur du travail.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», des modèles de fiches de renseignements à remplir par le CHSCT à la suite de ses enquêtes.

240 **Méthode d'analyse d'un accident** ■ L'enquête du CHSCT peut être réalisée en suivant la méthode de « l'arbre des causes ». Il s'agit d'une méthode d'analyse des accidents mise au point par l'INRS (sur l'INRS, v. n° 2). Cette méthode a pour objet, à partir d'une recherche des causes objectives et profondes de l'accident, d'éviter que l'accident ne se reproduise par la mise en oeuvre des mesures nécessaires.

Schématiquement, les étapes sont les suivantes :

- enquête minutieuse et méthodique en vue de recueillir rapidement et de manière objective les faits relatifs à l'accident ;
- construction de l'arbre des causes en partant du fait ultime et en se posant les questions suivantes : quelle est la cause de ce fait ? Est-elle nécessaire et suffisante pour être la cause du fait suivant ?

§ 2 : Enquête en cas de danger grave et imminent

241 **Enquête en cas de danger grave et imminent** ■ Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit.

C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4132-2

Voir en Annexe 3, un schéma de procédure en cas de danger grave et imminent.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (pour plus de détails sur le droit d'alerte du CHSCT, v. nos 61 et s.).

Cette enquête a notamment pour but :

- d'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux, en prenant éventuellement contact avec les salariés concernés ;
- de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation si la réalité du danger est admise par l'employeur.

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle est signée par le chef d'établissement et par le représentant du personnel au CHSCT (v. n° 239).

L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause ou lui rembourser ses frais de déplacement, si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel.

Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 86-44.112, n° 3593 P

■ Section 3 : Recours à un expert agréé

Sous-section 1 : Différents cas de recours à un expert par le CHSCT

242 **Cas de recours à un expert prévus par la loi** ■ Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (v. n° 243) ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (v. n° 247).

C. trav., art. L. 4614-12

Remarque : l'article L. 236-9, III de l'ancien code du travail prévoyait que dans le cas où le CE avait recours à un expert à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies (possibilité ouverte dans les entreprises de plus de 300 salariés), le CHSCT devait, s'il souhaitait un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert. Or, lors de la recodification de 2008, cet article n'a pas été repris dans le nouveau code du travail. La recodification a été effectuée « à droit constant ». Aussi, la possibilité pour le CHSCT de demander un complément d'expertise sur les conditions de travail ne devrait pas avoir disparu. Dans tous les cas, le CHSCT est consulté sur le projet d'introduction de nouvelles technologies (sur ce point, v. n° 226) (sur l'introduction de nouvelles technologies, v. l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions»).

§ 1 : Expert en cas de constatation d'un risque grave dans l'établissement

243 **Notion de « risque grave »** ■ Le risque grave prévu par l'article L. 4614-12 du code du travail existe dès que se révèlent dans l'entreprise des possibilités sérieuses de préjudices.

A titre d'exemple, le fait qu'un accident du travail ait été consécutif à l'omission d'une manoeuvre de précaution notoire par la victime de cet accident n'atteste nullement d'une absence de risque mais révèle au contraire sa persistance, ce d'autant plus que le salarié concerné était expérimenté et qu'on aurait donc pu s'attendre à ce qu'il respecte une telle précaution.

CA Versailles, 14e ch., 11 oct. 1996, n° 5963/95

A l'inverse, un événement isolé ayant conduit à ce que les services de police procèdent dans les locaux de l'établissement à une fouille d'une caissière ne caractérise pas un risque grave.

Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-24.878

244 **Caractérisation de l'existence d'un risque grave** ■

1° Un risque identifié et actuel préalable à l'expertise

Pour permettre au CHSCT de recourir à un expert, le risque grave doit exister dans l'établissement. Le risque doit être identifié et actuel. Il doit précéder l'expertise.

Remarque : il importe peu que les salariés ne soient plus exposés à des produits dangereux au moment où le CHSCT décide de recourir à une expertise s'il s'avère que le risque pour la santé des salariés né de cette exposition existe bel et bien au moment de cette délibération (Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-13.561).

Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183 Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-15.206 Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-11.865, n° 2048 FS - P + B

Ainsi, le fait pour un CHSCT de ne faire état que d'un risque général de stress lié aux diverses réorganisations mises en oeuvre dans l'entreprise ne permet pas d'ordonner une expertise pour

risque grave. En effet, le risque grave n'est pas identifié.

Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-15.206

En revanche, il n'est pas nécessaire que le CHSCT épuise ses pouvoirs d'enquête propres avant de faire appel à un expert. L'existence d'un risque grave suffit.

CA Colmar, 2e ch. civ., 25 nov. 2015, n° 14/05422

2° Absence d'automaticité du recours à l'expertise
La caractérisation du risque grave étant nécessaire, il en résulte que :

- le fait que le comité ait pour mission de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a pour objet de lui conférer un droit général à expertise (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-11.865, n° 2048 FS - P + B) ;
- la possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées. Il faut en effet rapporter la preuve de l'existence d'un danger grave en rapport avec l'installation classée (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679, n° 59 FS - P + B).

245 **Recours à un expert en cas de mise en place d'une instance de coordination** ■ La mise en place d'une instance de coordination est sans effet sur le recours par les CHSCT locaux à un expert en cas de constatation d'un risque grave. Le CHSCT conserve ainsi son droit de faire appel à un expert peu important l'existence ou non d'une telle instance (v. n° 320).

246 **Illustrations** ■ L'existence d'un risque grave a été admise par les tribunaux dans les cas suivants :

- survenance de 6 accidents graves, dont plusieurs mortels, en 18 mois dans l'atelier des presses, l'employeur n'invoquant la mise en oeuvre d'aucun remède, ni de mesures préventives en cours (TGI Montbeliard, 25 sept. 1985) ;
- inhalation par des pilotes de ligne de vapeurs d'huile de moteur contenant des substances chimiques potentiellement neurotoxiques et inscrites au tableau des maladies professionnelles. Peu importe qu'il n'existe pas scientifiquement de lien de causalité incontestable entre ces vapeurs et les neuropathies observées chez les pilotes (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 11-11.799) ;
- problèmes de fumées et de poussière, quand les mesures réalisées par l'Apave montrent des résultats parfois très élevés du fait de l'insuffisance de la ventilation, dans la mesure où l'employeur n'envisage que des travaux touchant à la ventilation générale, sans envisager la captation des fumées de soudure à la source, ni la réduction de leur quantité (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.091) ;
- nombre important de lombalgies et de tendinites et exposition d'un nombre élevé de salariés au bruit, dont une majeure partie est soumise à une surveillance particulière et à des examens complémentaires, des niveaux sonores supérieurs aux normes en vigueur ayant été relevés et des cas de surdité professionnelle étant régulièrement déclarés (CA Nancy, 25 juin 1996, n° 1630/96) ;
- situation de tension chronique extrême et persistante dans l'établissement (arrêts de travail répétés, processus de déstabilisation générant des troubles psychologiques, comportements proches du harcèlement moral constatés, intervention des pompiers suite à la crise nerveuse aiguë d'une salariée), en dépit du plan d'action mis en oeuvre par la direction (CA Versailles, 14e ch., 24 nov. 2004, n° 04/07486) ;
- annonce par la direction, suite à une menace de dépôt de bilan, d'une réduction des effectifs sans en préciser pour autant les modalités, ce qui a généré un état de stress, des troubles du sommeil ou un sentiment d'épuisement de la part de plusieurs salariés (TGI Bobigny, ord. réf., 12 mai 2014, n° 14/00782) ;
- répétition d'incidents et d'accidents en 6 mois intéressant tous des manutentions de charges (6 incidents, 3 accidents dont un mortel) (TGI Dijon, 16 janv. 1990, n° 900) ;
- alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences, modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique ayant de graves répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs qui avaient vivement alerté le médecin du travail. L'expertise pour risque grave est donc justifiée, et ce même si des expertises ont déjà eu lieu précédemment (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183) ;
- mauvais fonctionnement des systèmes de climatisation et d'aération des locaux de l'entreprise, constaté par le CHSCT suite à 8 signalements en l'espace de 4 mois (salariés se plaignant de maux de tête, maux de gorge, vertiges, sensations de nausée, difficultés respiratoires, températures trop basse ou trop élevée, etc.), suite à la circulation d'une pétition signée par 67 salariés, suite à l'exercice de leur droit de retrait par 2 salariés, suite à des attestations produites par les salariés faisant état des maladies qu'ils subissent (asthme, rhinite, allergie) et enfin suite au malaise d'un salarié au travail reconnu en conséquence comme accident du travail (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-14.468) ;
- le médecin du travail qui prend l'initiative de demander la convocation du CHSCT et qui relate rencontrer en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes et des humiliations, alors que des attestations de membres du CE confirment ces éléments ainsi que l'existence de statistiques dressées par l'employeur mettant en évidence une augmentation des arrêts de travail pour les 6 premiers mois de l'année. Ces faits sont de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel.

Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-22.097, n° 391 FS - P + B

Remarque : un risque grave justifiant le recours à un expert a été reconnu sur la foi des attestations des représentants du personnel au CHSCT établissant l'existence d'un ressenti des salariés exposés ou d'une situation objectivement dangereuse pour l'équilibre de leur santé mentale (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-11.545).

§ 2 : Expert en cas de modification des conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail

247 **Expert en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail** ■ Le CHSCT peut également décider de recourir à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (sur la consultation du CHSCT au sujet de ces modifications, v. n° 208).

L'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise, le délai total ne pouvant excéder 45 jours, à moins qu'il ne s'agisse d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs (v. n° 253).

C. trav., art. R. 4614-18

Le recours du CHSCT à un expert est lié à un projet important susceptible de modifier les conditions de travail et de sécurité. Il n'est pas subordonné à l'impossibilité du CHSCT de trouver dans l'entreprise ou l'établissement la solution du problème posé auprès des services spécialisés de l'entreprise.

Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-21.498

Le recours du CHSCT à un expert se justifie en cas de projet de réorganisation important, de nature à modifier les conditions de travail du personnel, et ce même alors que d'autres entreprises sont concernées par ces modifications.

Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-17.023, n° 1916 F - P + B

Le nombre de salariés concernés par le projet ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086, n° 325 FS - P + B

248 **Limites au recours à une expertise** ■

1° Mise en place d'une instance de coordination
L'instance de coordination a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4616-1

Dès lors, le CHSCT local perd son droit de recourir à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de travail si une instance de coordination a été mise en place, et ce peu important que cette instance fait usage ou non de son droit de recourir à un expert (v. n° 320).

2° Expertise sollicitée par le CHSCT central
Le CHSCT central peut recourir à une expertise en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (v. n° 329). Si celle-ci porte sur les conséquences de la mise en place dans toute l'entreprise dudit projet, les CHSCT locaux perdent leur droit de recourir à un expert pour qu'il se prononce sur les mêmes points que ceux ayant déjà fait l'objet de la précédente expertise qui a été sollicitée par le CHSCT central.

Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-22.350

249 **Illustrations** ■

1° Cas de recours à l'expert admis
Le recours à un expert a été admis dans les cas suivants :

- projet important de réorganisation de nombreux postes de travail, apportant une modification importante des conditions de travail, dans un atelier très sonore nécessitant un plan de prévention pour réduire le bruit, à la demande du médecin du travail et de l'inspecteur du travail (CA Nancy, 25 juin 1996, n° 1630/96) ;
- projet important entraînant des modifications dans les conditions de travail d'un nombre significatif de salariés, conduisant à des changements déterminants, notamment dans la mixité des compétences des agents de maintenance (CA Lyon, 25 mai 1998, n° RG 99708254) ;
- projet de réduction du temps de travail, complétant un projet de restructuration de l'entreprise en vue du maintien des emplois (CA Paris, 31 mai 2000, n° 1999/00242) ;
- harmonisation des horaires concernant des salariés en travail postés, liée à une modification du réseau de transport collectif, le médecin du travail ayant rappelé que le travail posté est en soi perturbateur des rythmes biologiques et ayant conclu qu'il était préférable de se rapprocher de ces rythmes biologiques (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240, n° 3958 FS - P) ;
- déménagement de 108 personnes vers d'autres étages du même immeuble, en majorité des ingénieurs dont le travail nécessite concentration et confidentialité, dans un nouvel agencement et avec un matériel radicalement différent. L'expert étudiera l'aménagement des locaux mis en service, leur adaptation aux besoins et leur conformité aux textes réglementaires et normatifs (CA Versailles, 14e ch., 17 déc. 2003, n° 03/00795) ;
- projet de mise en place d'un dispositif d'écoutes et d'enregistrements de chargés de clientèles, notamment destiné à l'évaluation professionnelle des salariés (CA Paris, 14e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402) ;
- projet de réorganisation important entraînant la disparition de la société appelée à devenir un simple établissement de la société absorbante, ainsi qu'une nouvelle organisation des établissements de la société d'origine et le transfert d'une partie de son personnel au profit d'une autre société relevant d'un autre groupe (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-17.023, n° 1916 F - P + B) ;
- projet ne se limitant pas à une simple mesure d'organisation administrative, s'accompagnant non seulement du déplacement géographique des salariés, mais aussi d'une évolution de leurs tâches (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-68.161) ;
- fusion provisoire de deux services dans l'attente d'un déménagement de l'entreprise (Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-20.353) ;
- dispositif ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat des tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382, n° 430 FS - P + B).

2° Cas de recours à l'expert refusés
Le recours à un expert a été refusé dans les cas suivants :

- réaménagement de l'organigramme, redéfinissant ses divisions et simplifiant la gestion, aucune transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité n'étant prévus (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, n° 3100 P + B + R + I) ;
- décision d'implantation d'un logiciel informatique dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail (mise en place d'une version améliorée d'un logiciel déjà en application dans les unités d'intervention) (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476) ;
- projet de réorganisation consistant seulement à favoriser chez certains salariés une polyvalence déjà existante et de remédier à des dysfonctionnements sans répercussion importante sur les conditions de travail des salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-66.556) ;
- projet consistant uniquement à déployer de nouveaux logiciels et à fournir aux salariés occupant des fonctions de consultants dans les entreprises clientes des ordinateurs portables sans que ces modifications entraînent des répercussions importantes sur les conditions de travail des salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-20.376) ;
- projet d'harmonisation des systèmes informatiques utilisés, les logiciels réalisaient des opérations quotidiennes et demeuraient identiques, seules étaient modifiées l'architecture et la présentation des écrans, les postes de travail n'étaient pas modifiés, l'augmentation de la rentabilité et l'efficacité des services n'avait pas d'incidence sur les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et l'employeur avait mis en place d'importantes mesures de formation, d'accompagnement et de tutorat du personnel (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-26.248) ;
- lorsque le CHSCT d'une société sous traitante appartenant à un groupe se borne à invoquer une diminution d'activité (baisse du chiffre d'affaires et disparition de certaines productions) comme conséquence « prévisible » d'une réorganisation et d'une réduction d'effectif avec la fermeture d'un site de la société donneuse d'ordre. En outre, la Cour de cassation relève qu'à la suite d'un conflit précédent dans l'entreprise, la direction de cette société sous traitante s'était engagée à maintenir sur le site un certain effectif. Aucun projet important modifiant les conditions de travail des salariés n'était donc avéré.

Cass. soc., 14 oct. 2015, n° 14-17.224, n° 1638 FS - P + B

Sous-section 2 : Modalités de recours à l'expert du CHSCT

250 **Compétence du CHSCT** ■ C'est le CHSCT qui prend la décision de recourir à un expert. A cet effet, il convient d'adopter une délibération à la majorité des membres présents (v. n° 167).

La décision de recourir à un expert prise par le CHSCT dans le cadre d'une consultation constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité. Ainsi, ce dernier ne prend pas part au vote.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788, n° 1211 FS - P + B

Toutefois, il a été admis que le juge puisse annuler la délibération du CHSCT prévoyant le recours à une expertise dès lors que l'expert n'a pas remis aux membres du comité avant la réunion, et malgré leur demande, les documents relatifs à la mission d'expertise, à savoir le cahier des charges et le projet de convention. Les membres du CHSCT n'ont pas été en mesure d'adopter une délibération en connaissance de cause (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-27.089).

251 **Choix de l'expert** ■ Le CHSCT ne peut recourir qu'à un expert agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, dans les conditions fixées par les articles R 4614-8 et suivants du code du travail.

La liste des experts - établie par des arrêtés successifs - est disponible, sous forme de PDF, sur les sites de l'INRS et du ministère du travail.

Sous-section 3 : Conditions d'intervention de l'expert

252 **Mission confiée à l'expert** ■ Cette mission dépend bien évidemment des raisons qui ont conduit le CHSCT à recourir à un expert agréé. D'une manière générale, l'intervention d'un expert relève des deux domaines suivants :

- santé et sécurité des travailleurs : 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 ;
- organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse sociotechnique 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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav., n° 93/10

253 **Délai d'expertise** ■ En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité, l'expert dispose d'un délai de 30 jours pour mener sa mission. Pour tenir compte des nécessités de l'expertise, ce délai peut être prolongé sans pour autant pouvoir excéder 45 jours.

C. trav., art. R 4614-18

Remarque : le dépassement du délai de 45 jours est sans incidence sur la validité de la désignation de l'expert ou sur la validité de l'expertise dès lors que l'inobservation du délai est imputable à l'employeur (CA Nancy, 25 juin 1996, n° 1630/96).

Toutefois, lorsque l'expert intervient dans le cadre d'une consultation du CHSCT sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, celui-ci doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de 2, 3 ou 4 mois dont dispose le CE pour rendre ces avis sur le projet de restructuration et le projet de licenciement collectif (v. l'étude «Licenciement économique : procédures»).

C. trav., art. L. 1233-30 et L. 4614-12-1

254 **Étendue de la mission d'expertise** ■ La mission confiée à l'expert ne peut s'étendre au-delà du cadre dans lequel elle a été sollicitée. Cela signifie donc que l'expertise ne peut conférer à l'expert de pouvoir d'investigation qu'au sein de l'établissement dans le cadre duquel s'effectue sa désignation. Dès lors, les membres du CHSCT ne peuvent décider de faire procéder à des investigations dans un établissement autre que celui pour lequel il est compétent.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 11-28.946

Sur la contestation de l'étendue de l'expertise, voir n° 263.

255 **Libre accès à l'entreprise et aux documents** ■ L'employeur ne peut pas s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

C. trav., art. L. 4614-13

Lorsque l'employeur s'oppose à la réalisation de l'expertise, à l'entrée de l'expert sur les lieux de travail, le juge peut ordonner sous astreinte l'accès de l'expert dans l'entreprise, la communication des informations et dossiers nécessaires à la réalisation de l'expertise.

TGI Montbéliard, 7 janv. 1986 TGI Lyon, 23 juin 1989

Remarque : le fait de s'opposer à l'exécution de la mission d'expertise constitue un trouble manifestement illicite. L'expert a donc la possibilité de saisir le président du tribunal de grande instance pour faire cesser ce trouble (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.964, n° 632 FS - P+B). Il en a été ainsi décidé à propos d'un expert-comptable auprès d'un comité d'entreprise mais cette jurisprudence est, à notre sens, transposable aux cas d'expertise du CHSCT.

Sur le plan pénal, le fait de s'opposer physiquement à l'entrée de l'expert dans l'entreprise constitue un délit d'entrave.

Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592 (décision rendue à propos de l'expert-comptable du comité d'entreprise)

Remarque : on considère que le libre accès à l'entreprise dont dispose l'expert-comptable du comité d'entreprise ne s'apparente pas à un droit de visite et ne lui permet pas de circuler librement dans les bureaux et ateliers ou d'auditionner les salariés sans l'accord de l'employeur. Ces règles sont à notre sens transposables à l'expert du CHSCT (v. l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions»).

256 **Obligation de discrétion et secret professionnel** ■ L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion qui sont imposées par l'article L. 4614-9 du code du travail aux membres du CHSCT (v. nos 136 et s.).

C. trav., art. L. 4614-13

Mais l'expert du CHSCT ne peut pas accéder aux blocs opératoires, ni assister aux réunions des équipes soignantes, dans le cadre de sa mission de diagnostic des conditions de travail, de la charge de travail et de l'inadaptation des locaux et du matériel. Le secret médical, tel que prévu à l'article L. 1110-4 du code de la santé publique, ne s'applique pas à l'expert du CHSCT, dont l'intervention dans l'établissement de soin « n'est pas en lien avec le système de santé ».

Cass. soc., 20 avr. 2017, n° 15-27.927, n° 669 FS - P+B

257 **Responsabilité de l'expert** ■ La responsabilité civile de l'expert peut être engagée en cas de non-respect de ses obligations ou si un dommage peut être imputé à son intervention. Le rôle de l'expert est limité à l'information du CHSCT sur l'existence du risque grave et les mesures préventives aptes à y faire face. Cependant, il peut arriver que l'expert puisse nier l'existence d'un danger réel ou proposer des mesures préventives inutiles ou inefficaces.

258 **Frais d'expertise** ■ Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

C. trav., art. L. 4614-13

Toutefois, l'employeur peut contester l'expertise (v. n° 259).

Sous-section 4 : Désaccord entre le CHSCT et l'employeur sur l'expertise

259 **Différents cas de contestation de l'expertise** ■ Ayant l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise, l'employeur peut être en désaccord avec le CHSCT sur un certain nombre de points. Cette situation est prévue par l'article L. 4614-13 du code du travail : si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût (v. n° 262), l'étendue (v. n° 263) ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le tribunal de grande instance statuant en urgence.

En effet, seul le président du TGI, statuant en urgence, est compétent pour connaître du contentieux d'une mesure d'expertise décidée par le CHSCT sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du code du travail.

T. confl., 18 mars 2013, n° 3890

Remarque : cette décision concernait la désignation d'un expert par le CHSCT d'un Pôle emploi. La question se posait donc de savoir qui était compétent du tribunal judiciaire ou du tribunal administratif. La réponse est claire, le tribunal de grande instance est compétent dès lors qu'il s'agit de contester une mesure d'expertise prise sur le fondement de l'article L. 4614-12 du code du travail.

Par exception, lorsque l'expert intervient dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, toute contestation relative à cette expertise, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation de l'accord collectif ou du document unilatéral, devra être portée devant l'autorité administrative qui se prononcera dans un délai de 5 jours. Cette décision pourra être contestée devant le tribunal administratif.

C. trav., art. L. 4614-13

260 **Contestation sur la nécessité d'une expertise** ■ La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit qu'à compter du 10 août 2016, l'employeur peut contester, auprès du président du TGI, la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise prévu par le devis, l'étendue ou le délai de celle-ci. Il dispose pour ce faire d'un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination.

Nouveauté juillet 2017

Le juge statue en la forme de référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours de sa saisine. Pour contester sa décision, le demandeur doit se pourvoir en cassation dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement.

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT (ou de l'instance de coordination), ainsi que les délais de consultation des institutions, y compris ceux du comité d'entreprise saisi sur le même projet, jusqu'à la notification du jugement.

En cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT (ou de l'instance de coordination), les sommes perçues par l'expert sont remboursées à l'employeur, même si le principe selon lequel les frais d'expertise sont à la charge de l'entreprise est réaffirmé. Le comité d'entreprise peut, toutefois, décider de prendre en charge l'expertise annulée au titre de sa subvention de fonctionnement, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1 du code du travail.

L'employeur dispose également de la possibilité de contester le coût final de l'expertise, devant le juge judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date où il en est informé.

C. trav., art. L. 4614-13, L. 4614-13-1, R. 4614-19 et R. 4614-20

Cette situation avait, avant la loi du 10 août 2016, conduit un employeur à poser une QPC. Est-il contraire à la liberté d'entreprendre et/ou au droit à bénéficier d'un procès équitable (quel intérêt présente la contestation pour l'employeur, s'il doit dans tous les cas subir le coût de l'expertise) le fait d'imposer le coût de l'expertise alors que la décision du CHSCT a été annulée par décision judiciaire devenue définitive ?

Le Conseil constitutionnel a annulé partiellement l'article L. 4614-13 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au 10 août 2016, en ce qu'il prévoyait l'obligation pour l'employeur de régler le coût de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de celle-ci.

Le Conseil constitutionnel a souligné que l'obligation ainsi faite à l'employeur « alors même qu'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT », et l'absence d'effet suspensif de ce recours, combiné avec l'absence de délai d'examen du recours par le juge judiciaire, conduisent à ce que l'employeur « soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours ».

Toutefois, compte tenu des conséquences attachées à une abrogation immédiate, et pour permettre au législateur de remédier à l'inconstitutionnalité constatée, la date de cette abrogation est fixée au 1er janvier 2017.

Cons. const., déc., 27 nov. 2015, n° 2015-500 QPC

La Cour de cassation, en se fondant sur la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015, et pour permettre au législateur de modifier les textes, décide que sa jurisprudence relative à l'article L. 4614-13 du code du travail (dans sa version antérieure à la loi du 10 août 2016) demeure applicable jusqu'à la modification du texte, et, au plus tard, jusqu'au 1er janvier 2017.

Cass. soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242, n° 628 FS - P + B + R + I

A nouveau, la Cour de cassation s'est prononcée, alors que le maintien, même temporaire, de sa position était contesté au regard des engagements internationaux de la France.

Une délibération du CHSCT de juillet 2012 permet à un CHSCT de recourir à un expert pour risque grave dans l'entreprise. Un premier jugement de novembre 2012 déboute l'employeur de sa contestation, mais la cour d'appel lui donne gain de cause le 6 novembre 2013 et la délibération du CHSCT est annulée.

Le rapport de l'expert est remis le 18 novembre 2013, le contentieux se déporte donc sur le refus par l'employeur de régler l'expertise et le remboursement des frais déjà payés.

Pour obliger l'employeur à payer l'expertise, malgré la décision d'appel qui, s'appuyant sur le droit à un procès équitable et à la jurisprudence de la CEDH (Cour européenne des droits de l'homme), la Cour de cassation oppose les articles 2 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme qui établissent le droit à la vie et au respect de la vie privée et familiale - la protection de la santé et de la vie des salariés - par opposition à une atteinte temporaire au droit de propriété et au bénéfice à un recours judiciaire effectif.

Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949, n° 996 FS - P + B + R + I

Les développements qui suivent conservent une partie de leur intérêt même au-delà du 10 août 2016, bien qu'il s'agisse de la période pendant laquelle l'expertise se déroulait parallèlement à la procédure de contestation judiciaire de l'expertise par l'employeur. Ce dernier se trouvait, *in fine*, dans la situation de devoir payer une expertise dont il avait obtenu - trop tard - l'annulation.

1° Notion de nécessité de l'expertise

L'employeur peut contester le droit à expertise du CHSCT en estimant qu'il n'y a pas de risque grave dans l'établissement ou que l'on n'est pas en présence d'un projet important d'introduction modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou de travail.

En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (v. n° 208), la contestation de l'employeur de la nécessité pour le comité de recourir à l'expertise ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est ou non un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438, n° 467 FS - P + B Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, n° 3100 P + B + R + I

2° Effets des mesures prises par l'employeur sur la nécessité de l'expertise

Le recours à l'expert est un droit pour le CHSCT si le juge constate que les conditions du projet important (ou du risque grave) sont réunies, conformément à l'article L. 4614-12 du code du travail.

Tel qu'il en résulte de la jurisprudence, le fait que l'employeur ait mandaté ses propres experts n'a pas d'incidence sur la nécessité du recours à l'expertise par le CHSCT :

- une analyse indépendante d'un risque grave rend nécessaire la désignation d'un expert qui n'appartient pas à l'entreprise, et ce quelle que soit la qualité des mesures préventives prises par l'employeur (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-10.862) ;
- le fait pour l'employeur d'avoir lui-même fait procéder à une étude sur les risques psycho-sociaux n'ôte pas son intérêt à l'expertise décidée par le CHSCT, qui porte sur les risques psycho-sociaux susceptibles de survenir à l'occasion d'un projet de réorganisation (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-15.689) ;
- le fait pour l'employeur d'avoir, de sa propre initiative, fait réaliser quelques mois auparavant une étude sur un risque grave révélé dans l'établissement par un expert indépendant ne saurait priver le CHSCT de son droit de recourir à une expertise (Cass. soc., 26 mai 2015, n° 13-26.762).

3° Conséquences de la contestation de la nécessité de l'expertise sur son déroulé

L'expert du CHSCT, qui poursuit sa mission malgré une contestation en justice de l'employeur sur la nécessité de son intervention, peut exiger de l'employeur le paiement de ses frais d'expertise, même si sa désignation a été annulée ensuite par les juges.

En effet, l'expert étant tenu de respecter un délai qui court de sa désignation pour exécuter sa mesure d'expertise, il ne manque pas à ses obligations en accomplissant sa mission avant que les juges ne se soient prononcés sur la demande d'annulation du recours à l'expert. En outre, il ne dispose d'aucune possibilité effective de recouvrement de ses honoraires contre le comité qui l'a désigné, faute de budget.

Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, n° 875 FS - P + B

261 Contestation sur la personne de l'expert choisi par le CHSCT ■ Le CHSCT choisit librement l'expert qu'il souhaite désigner. Le juge n'a pas à exercer de contrôle sur ce point ; l'expert doit avoir reçu, préalablement, un agrément par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture (v. n° 251).

Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, n° 3100 P + B + R + I

A partir du moment où l'expert choisi par le CHSCT dispose de l'agrément ministériel, l'employeur ne peut pas demander l'annulation de la désignation en mettant en doute la compétence de l'expert.

Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676, n° 1642 F - P + B

Ainsi, le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel dans le cadre du pouvoir qui lui est donné par l'article L. 4614-12 du code du travail n'appartient pas à l'employeur. Et ce, même si l'employeur avait déjà proposé au CHSCT la consultation conjointe d'un ergonome dont l'objectivité n'était pas mise en doute.

Cass. soc., 18 déc. 2012, n° 11-17.634

La seule limite à cette liberté de choix du CHSCT est la fraude ou l'abus manifeste. Même dans une telle hypothèse, ni le juge ni l'employeur ne pourraient se substituer au comité dans le choix de cet expert agréé, dans le cas où un abus serait constaté. Il reviendrait au comité de proposer un autre expert.

La décision de recourir à un expert prise par le CHSCT d'un établissement public en application de l'article L. 4614-12 du code du travail n'est pas un marché public devant donner lieu à un appel d'offres.

Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.378, n° 2645 FS - P + B Cass. soc., 16 janv. 2013, n° 11-25.282 Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-17.154

262 Contestation sur le coût de l'expertise ■ Le choix de l'expert revient au seul CHSCT (v. n° 261). En revanche l'employeur peut discuter le coût de l'intervention.

1° Contestation du coût *a posteriori*

A compter du 10 août 2016, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de son coût.

C. trav., art. L. 4614-13-1

Après avoir procédé à son paiement, l'employeur peut contester le coût de l'expertise afin de la faire ramener à son juste coût.

Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-11.563, n° 3095 P

Ainsi, pour la première fois à propos du CHSCT, il a été admis que le juge puisse réduire le montant des honoraires de l'expert du comité au vu du travail effectivement réalisé par celui-ci. Il importe peu qu'il y ait eu, avant le début de l'expertise, acceptation par l'employeur et le CHSCT du tarif proposé par l'expert.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-19.640, n° 62 FS - P + B

2° Contestation du coût *a priori*

L'employeur peut contester le coût prévisionnel de l'expertise, et ce sans qu'il ne soit nécessaire d'attendre que l'expert remette ses travaux.

Remarque : un certain nombre d'éléments peuvent souligner le caractère disproportionné du devis : étendue des travaux et documents à produire, nombre de jours requis pour mener l'expertise, qualité des ressources humaines mobilisées (fonctions, compétences, expériences des intervenants, etc.).

Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-17.512

Sur les motifs de contestation dont l'employeur peut se prévaloir et leurs conséquences au regard de la tenue de l'expertise, voir n° 259.

3° Illustrations jurisprudentielles
Le contentieux relatif aux expertises du CHSCT étant encore peu développé, les solutions dégagées par les tribunaux en cas de contestation de la rémunération de l'expert-comptable du comité d'entreprise sont à notre sens transposables au CHSCT. Il a ainsi été admis que le juge pouvait :

- décider de réduire le montant des honoraires réclamés par l'expert (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010). La réduction d'honoraires a, par exemple, été admise dans les cas suivants :
  - nombre d'heures facturées par l'expert-comptable surévalué par rapport au temps normalement nécessaire à l'accomplissement de la mission (CA Paris, 14e ch., sect. A, 16 déc. 1998, n° 1998/18117) ;
  - investigations de l'expert dépassant le cadre de la mission qui lui avait été confiée (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-10.058) ;
  - expert ayant fait appel à des collaborateurs non qualifiés sans en tenir compte dans le taux de facturation (CA Chambéry, ch. civ., 31 janv. 1990, n° 358/88) ;
- condamner l'employeur à verser une provision à l'expert et fixer définitivement le montant des honoraires à la fin de la mission ;
- condamner l'expert à rembourser une fraction des honoraires perçus lorsqu'il estime, par exemple, que la qualité du rapport ne justifie pas la somme payée par l'employeur ;
- décider de maintenir les honoraires de l'expert-comptable, en raison de la difficulté de la mission qui lui a été confiée (CA Bordeaux, 1re ch., sect. B, 16 févr. 1998, n° 95/5129).

263 **Contestation sur l'étendue de la mission de l'expert** ■ La mission de l'expert doit se cantonner au seul établissement dans lequel il a été missionné (v. n° 254). C'est pourquoi, les membres du CHSCT ne peuvent décider de faire procéder à l'analyse des conséquences en termes d'organisation, des conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des salariés d'un projet similaire ayant déjà été mis en place dans un autre établissement de l'entreprise, et ce quand bien même cette analyse serait pertinente.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 11-28.946

De même, si les juges du fond relèvent que l'expertise sert de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail, ils peuvent décider de redéfinir la mission de l'expert, et la cantonner à l'analyse et à la prévention du seul risque constaté.

Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-10.862

Sur les motifs de contestation dont l'employeur peut se prévaloir et leurs conséquences au regard de la tenue de l'expertise, voir n° 259.

264 **Paiement des frais de procédure** ■ Les frais de procédure engagés par le CHSCT à l'occasion d'une contestation de l'expertise doivent être pris en charge par l'employeur dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi (v. n° 154).

Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438, n° 467 FS - P + B Cass. soc., 8 oct. 2003, n° 01-16.309

En revanche, cette règle ne vaut qu'en cas de litige opposant l'employeur au CHSCT.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-19.640, n° 62 FS - P + B

Ainsi, les frais de procédure résultant de la contestation par l'employeur de la désignation par le CHSCT d'un expert, de son coût, de l'étendue ou du délai de l'expertise n'ont pas à être pris en charge par l'employeur lorsque le litige l'oppose au cabinet d'expertise (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-19.640, n° 62 FS - P + B).

Section 4 : Droit d'alerte

265 **Droit d'alerte du CHSCT et droit de retrait des salariés** ■ Parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise, et qui lui permet de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-1), le CHSCT dispose lui aussi d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-2).

Sous-section 1 : Danger grave et imminent

266 **Notion de danger grave et imminent** ■

1° Absence de définition légale
Cette notion n'est pas définie par le code du travail.

Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur : il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente. Cependant, la vitesse de réalisation du dommage importe peu. Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail.

Décl. min. Trav. : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086

2° Notion de danger
Le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur.

3° Grave et imminent
Le danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses.

L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps. L'administration considère qu'il y a danger imminent lorsque le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

267 **Appréciation du danger** ■ L'appréciation du danger grave et imminent nécessite une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. Cette analyse n'est pas seulement menée de manière objective, compte tenu des données actuelles des sciences et des techniques. L'analyse objective permettra, après inspection des lieux de travail, d'envisager et de mettre en oeuvre des mesures de prévention.

Cependant, la notion de danger grave et imminent doit être appréciée d'une manière subjective. Cette appréciation doit tenir compte des connaissances techniques et scientifiques du salarié, des circonstances concrètes de sa situation. Les mouvements instinctifs, irrationnels de panique ne permettent pas en eux-mêmes l'exercice du droit de retrait. Il est exigé du salarié un minimum de réflexion, la perception d'un danger inhabituel. Le salarié doit avoir un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé.

Sous-section 2 : Devoir d'alerte et droit de retrait des salariés en cas de danger grave et imminent

268 **Devoir d'alerte** ■ Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur (ou son représentant) ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

C. trav., art. L. 4131-1

En revanche la loi ne reconnaît pas aux salariés le droit d'arrêter les machines en cas de danger.

269 **Droit de retrait** ■ Le salarié a également le droit de se retirer de cette situation de travail sans encourir de sanction (v. n° 272).

Le même droit de retrait est reconnu à tout groupe de salariés qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

C. trav., art. L. 4131-3

Le droit institué n'est qu'une faculté ; en aucun cas il ne peut 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.

Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav., n° 93/10

270 **Conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait** ■ Le droit d'alerte et de retrait est subordonné à un simple avis à l'employeur ou son représentant. Cet avis n'est soumis à aucune formalité. Ainsi un règlement intérieur n'a pas à imposer aux salariés de signaler une situation dangereuse par écrit car il s'agit là d'une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise.

CE, 12 juin 1987, n° 72388 CE, 12 juin 1987, n° 75276 CE, 12 juin 1987, n° 74605

En conséquence, ne saurait être sanctionné le salarié qui se serait retiré en effectuant le signalement par d'autres moyens que par la procédure écrite prévue par le règlement intérieur.

Décl. min. Trav. : JO Sénat CR, 9 nov. 1982, p. 5266 Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO Trav., n° 93/10

Le droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

C. trav., art. L. 4132-1

Lorsqu'il existe un CHSCT celui-ci peut être avisé par le ou les salariés exerçant le droit de retrait et peut user des pouvoirs qui lui sont conférés dans cette situation (v. nos 274 et s.). A noter que l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CHSCT prévue par l'article L. 4132-2 du code du travail (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437). La présence dans l'entreprise d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne saurait priver le salarié de son droit de retrait, qui relève de son initiative personnelle.

271 **Obligations de l'employeur en cas de danger grave et imminent** ■ L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

C. trav., art. L. 4131-1

Le représentant de l'employeur s'entend de la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée afin de remédier à la situation.

Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984 : BO Trav., n° 1-2/84

Autrement dit le préposé doit être pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaire. Il doit avoir une délégation réelle de pouvoir (sur cette notion, se reporter à l'étude «Santé et sécurité au travail»).

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

C. trav., art. L. 4132-5

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

C. trav., art. L. 4122-2

272 **Absence de sanction** ■ Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

C. trav., art. L. 4131-3

En revanche l'exercice non justifié du droit de retrait peut donner lieu à retenue de salaire ; celle-ci ne constitue pas alors une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple contrepartie de l'absence de fourniture de travail.

Cass. soc., 11 juill. 1989, n° 86-43.497, n° 2936 P : Bull. civ. V, n° 516

L'exercice non fondé du droit de retrait, s'il ne caractérise pas une faute grave, constitue néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc., 6 déc. 1990, n° 88-45.733

273 **Bénéfice de la faute inexcusable** ■ Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

C. trav., art. L. 4131-4

1° Conséquences sur l'indemnisation

La faute inexcusable de l'employeur entraîne pour la victime une indemnisation complémentaire c'est-à-dire une majoration des indemnités et de la rente d'accident du travail. Cette majoration est payée par la caisse de Sécurité sociale qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire d'accidents du travail imposée à l'employeur.

En outre, la victime ou ses ayants droit peuvent demander à l'employeur, responsable de la faute inexcusable, l'indemnisation de préjudices, non couverts par l'assurance accident de travail : le prix des souffrances ou *pretium doloris*, le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément, la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle, le préjudice moral subi par les ayants droit, les ascendants et descendants n'ayant pas droit à une rente en cas de décès de la victime.

La réparation de ces divers préjudices est directement versée au bénéficiaire par les organismes de Sécurité sociale qui en récupèrent le montant auprès de l'employeur.

Le bénéfice de la faute inexcusable ne sera de droit que si le risque signalé s'est matérialisé. Ceci implique que soit vérifié, *a posteriori*, que le risque existait bien, au moment où il a été signalé.

Pour plus de précisions, voir l'étude «Accident du travail : responsabilités».

2° Intervention de la victime dans la réalisation du dommage

L'intervention de la victime dans la matérialisation du danger exclut-elle l'existence de la faute inexcusable de l'employeur ? (v. l'étude «Accident du travail : définition»). La Cour de cassation considère que la faute de l'employeur est retenue même si la victime ou des tiers ont contribué à la réalisation de l'accident. En effet, il suffit que la faute de l'employeur soit une cause nécessaire de l'accident pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée. Il semble logique que la même solution soit retenue ici.

Sous-section 3 : Droit d'alerte du CHSCT en cas de danger grave et imminent

274 **Déroulement de la procédure d'alerte du CHSCT** ■ Le droit d'alerte du CHSCT est organisé de la manière suivante :

- si un membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent (v. n° 266), notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait (v. nos 269 et s.), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (v. n° 191) ;
- l'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (v. n° 276) ;
- en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures (v. n° 277). En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui peuvent assister à la réunion du comité (v. n° 277) ;
- à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant en vue de mettre en oeuvre un certain nombre de procédures (v. n° 277).

◆ C. trav., art. L. 4131-2, L. 4132-2 à L. 4132-4

Remarque : le droit d'alerte du CHSCT ne permet pas d'arrêter des machines, ce qui pourrait poser de délicats problèmes de responsabilité en cas d'erreur d'appréciation de la part du membre du comité ayant déclenché la procédure.

275 **Information verbale et consignation par écrit** ■ Le représentant du personnel au CHSCT qui utilise son droit d'alerte, doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (sur le registre des dangers graves et imminents, v. n° 191).

Selon l'administration, il convient de distinguer l'avis de sa consignation écrite. Seule cette dernière doit être effectuée dans des formes particulières. L'avis proprement dit peut être exprimé verbalement.

◆ Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10, 5 juin

L'avis est consigné sur le registre des dangers graves et imminents. Il est daté et signé, et comporte l'indication :

- du ou des postes de travail concernés ;
- de la nature du danger et de sa cause ;
- ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

◆ C. trav., art. D. 4132-1

276 **Déclenchement d'une enquête conjointe** ■ L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (sur l'enquête en cas de danger grave et imminent, v. n° 241).

◆ C. trav., art. L. 4132-2

277 **Désaccord entre l'employeur et le CHSCT** ■

1° Réunion d'urgence du CHSCT
En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

◆ C. trav., art. L. 4132-3

Remarque : compte tenu de l'urgence de la situation, il n'est pas nécessaire de respecter les formalités habituelles de réunion du CHSCT (v. nos 160 et s.).

2° Information de l'inspecteur du travail et de l'agent du service de prévention de la Carsat
L'employeur est en outre tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

◆ C. trav., art. L. 4132-3

3° Persistance du désaccord
A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Celui-ci a alors la faculté de mettre en oeuvre une procédure de mise en demeure par la Direccte (◆ C. trav., art. L. 4132-4).

Plusieurs cas peuvent alors se présenter :

- sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant du non-respect des dispositions relatives aux principes de prévention, la Direccte peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier (procédure prévue à l'article L. 4721-1 du code du travail) ;
- sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction en matière d'hygiène et de sécurité, la Direccte peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Si à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement (procédure prévue aux articles L. 4721-1 et L. 4721-2 du code du travail) ;
- lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres. Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (procédure prévue à l'article L. 4732-1 du code du travail).

Sous-section 4 : Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement

278 **Un nouveau droit d'alerte pour les salariés et le CHSCT** ■ Depuis une loi du 16 avril 2013 (◆ L. n° 2013-316, 16 avr. 2013 : JO, 17 avr.), le code du travail prévoit :

- côté salarié, que le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (◆ C. trav., art. L. 4133-1) ;
- côté CHSCT, que le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur (◆ C. trav., art. L. 4133-2).

Remarque : sur les conséquences d'une alerte lancée de mauvaise foi, dans l'intention de nuire ou en connaissance même partielle de l'inexactitude des faits dénoncés, voir l'étude «Santé et sécurité au travail».

279 **Registre de consignation des alertes** ■ Qu'elle émane d'un salarié ou d'un membre du CHSCT, l'alerte doit être consignée par écrit dans le registre de consignation des alertes.

◆ C. trav., art. L. 4133-1, L. 4133-2, D. 4133-1 et D. 4133-2

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

◆ C. trav., art. D. 4133-3

Sur la forme et le contenu de ce registre, voir l'étude «Santé et sécurité au travail».

280 **Obligation pour l'employeur d'examiner la situation** ■ Lorsque l'alerte a été donnée par un membre du CHSCT, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel en question et l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.

Qu'il s'agisse de l'alerte exercée par le salarié ou de celle exercée par le biais du CHSCT, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié ou le représentant du CHSCT de la suite qu'il entend donner à sa propre saisine.

Remarque : sur les conséquences du refus de l'employeur d'examiner la situation suite à l'alerte, voir l'étude «Santé et sécurité au travail».

C. trav., art. L. 4133-1 et L. 4133-2

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par un travailleur ou par un membre du CHSCT ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.

Remarque : l'employeur a l'obligation d'informer le CHSCT des alertes qui lui ont été transmises par les salariés, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet du département (C. trav., art. L. 4133-4).

C. trav., art. L. 4133-3

281 **Obligation pour l'employeur de réunir immédiatement le CHSCT** ■ L'employeur est tenu de réunir le CHSCT « en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ».

C. trav., art. L. 4614-10

Chapitre 8 Instance de coordination et CHSCT central

282 **Coordination des actions CHSCT** ■ En sus des mesures de coordination qui peuvent être mises en place dans les établissements de 500 salariés et plus, des dispositifs ayant pour objet la coordination des CHSCT peuvent être mis en place. Il s'agit :

- d'une part, de l'instance de coordination (v. nos 283 et s.) ;
- et, d'autre part, du CHSCT central (v. nos 327 et s.).

■ Section 1 : Instance de coordination des CHSCT

283 **Présentation** ■ L'employeur peut mettre en place une instance de coordination des CHSCT en cas de projet commun à plusieurs établissements. Conçue comme une instance centrale, la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT a un double objectif :

- organiser une consultation des représentants du personnel au niveau de l'entreprise pour éviter la démultiplication des consultations au niveau local ;
- organiser, le cas échéant, le recours à une expertise unique (v. nos 320 et s.).

C. trav., art. L. 4616-1 à L. 4616-5 L. n° 2013-504, 14 juin 2013 : JO, 16 juin

Sous-section 1 : Mise en place de l'instance de coordination des CHSCT

284 **Projet commun à plusieurs établissements** ■ Lorsque les consultations des CHSCT portent sur certains projets communs à plusieurs établissements d'une même entreprise, une instance de coordination de leurs comités peut être mise en place par l'employeur.

L'instance temporaire de coordination est « seule » consultée sur les mesures d'adaptation du projet, lorsqu'elles sont communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement.

En outre, l'instance temporaire de coordination a pour mission d'organiser, le cas échéant, le recours à une expertise unique dont elle est « seule » compétente pour désigner l'expert.

C. trav., art. L. 4616-1

Cela signifie que, dès lors que le projet commun concerne plusieurs CHSCT d'un seul et même établissement, l'instance de coordination ne peut pas être mise en place. En effet, le projet doit viser plusieurs établissements d'une même entreprise.

285 **Projet nécessitant la consultation de plusieurs CHSCT** ■ La mise en place d'une instance de coordination n'est possible que lorsque l'employeur est amené à consulter les différents comités locaux sur un projet commun.

Remarque : ainsi si le projet commun concerne plusieurs établissements mais qu'un seul d'entre eux est doté d'un ou plusieurs CHSCT, l'employeur ne pourra pas mettre en place une instance de coordination.

Pour autant, l'instance de coordination ne peut être constituée que si la consultation des CHSCT locaux porte sur :

- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment toute transformation importante des postes de travail (v. n° 208) ;
- un projet d'introduction de nouvelles technologies (v. n° 226) ;
- le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides (v. n° 226) ;
- toute question de sa compétence dont le CHSCT est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (v. n° 197).

C. trav., art. L. 4616-1

Dès lors qu'existe une disposition spécifique prévoyant la consultation du CHSCT sur le projet concerné (v. nos 202 et s. et 222 et s.), l'employeur ne peut pas mettre en place une instance de coordination. Et ce, quand bien même le dit projet pourrait être considéré comme un projet entrant dans l'un des 4 cas susvisés.

Remarque : dans cette affaire, il s'agissait d'un projet de modification du règlement intérieur de l'entreprise. L'employeur avait tenté de faire valoir que ce projet pouvait être considéré comme un projet d'aménagement important au sens de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, et faire donc partie des cas de consultations permettant la mise en place d'une instance de coordination. Cependant les juges ont estimé que, quand bien même il pourrait s'agir d'un projet d'aménagement important, il n'en demeure pas moins qu'il existe un texte spécifique issu de l'article L. 4612-12 du code du travail qui réserve aux seuls CHSCT et non à l'instance de coordination l'examen des projets de règlement intérieur de l'entreprise.

TGI Versailles, 10 mars 2015, n° 15/00080

286 **Décision de l'employeur** ■ Seul l'employeur peut décider de mettre en place ou non l'instance de coordination. En aucun cas, les CHSCT locaux ne peuvent s'y opposer.

C. trav., art. L. 4616-1

Remarque : étant donné que l'instance de coordination est mise en place au niveau de l'entreprise, il nous semble que c'est au chef d'entreprise de prendre cette décision, et non à l'un des chefs d'établissement concernés par le projet.

Cette faculté est ouverte à l'employeur à chaque fois que la consultation des comités locaux porte sur un projet commun, correspondant à l'un des projets énumérés au n° 285. Dès lors, il n'est pas tenu de mettre en place l'instance pour un nouveau projet au motif qu'il y a déjà eu recours à l'occasion d'un précédent projet.

287 **Instance éphémère** ■ L'instance de coordination des CHSCT n'a pas vocation à perdurer. Le code du travail énonce expressément qu'il s'agit d'une instance temporaire. En effet, sa mise en place se rattache à l'existence d'un projet spécifique nécessitant la consultation de plusieurs CHSCT d'une même entreprise.

◆ C. trav., art. L. 4616-1

Sous-section 2 : Composition de l'instance de coordination

288 **L'employeur, président de l'instance de coordination** ■ L'instance de coordination est présidée par l'employeur.

◆ C. trav., art. L. 4614-1, L. 4616-2 et L. 4616-4

Pour plus de précisions sur la présidence de l'instance par l'employeur, voir n° 309.

289 **Le représentant de l'employeur** ■ Même si les textes ne le prévoient pas expressément, il nous semble que l'employeur peut déléguer ses pouvoirs à une personne de l'entreprise chargée de le représenter, comme cela peut être le cas pour le CHSCT (v. n° 35).

Dans ces circonstances, le représentant devra disposer d'une délégation et de suffisamment de pouvoirs pour décider des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité au niveau de l'entreprise et non pas seulement au niveau d'un ou plusieurs établissements concernés par le projet.

290 **Délégation du personnel représentant les CHSCT locaux** ■ L'instance de coordination comprend une délégation du personnel représentant les CHSCT locaux concernés par le projet commun. Leur nombre est fixé comme suit.

Nombre de représentants des CHSCT locaux à l'instance de coordination

Nombre de CHSCT concernés	Nombre de représentants à l'instance par CHSCT
Moins de 7 CHSCT	3
De 7 à 15 CHSCT	2
Plus de 15 CHSCT	1

◆ C. trav., art. L. 4616-2

Exemple : si le projet commun concerne 6 CHSCT locaux, la délégation du personnel à l'instance de coordination sera composée de 18 représentants des CHSCT (soit 6 × 3).

Toutefois, ce nombre peut être augmenté ou diminué par accord collectif d'entreprise (v. n° 294).

◆ C. trav., art. L. 4616-5

291 **Représentation de l'encadrement** ■ Il est à noter que, contrairement au CHSCT (v. n° 37), il n'est pas prévu qu'un certain nombre de sièges soit réservé au personnel de l'encadrement.

Cependant, un accord collectif d'entreprise peut tout à fait prévoir de réserver certains sièges de l'instance aux salariés appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (v. n° 294).

◆ C. trav., art. L. 4616-5

292 **Absence de suppléants** ■ Comme pour le CHSCT, le code du travail ne prévoit pas de suppléants. En revanche, cette possibilité pourrait être prévue dans un accord collectif d'entreprise (v. n° 294).

◆ C. trav., art. L. 4616-5

293 **Les autres membres de l'instance de coordination** ■ Participent également à l'instance de coordination :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- le cas échéant, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

◆ C. trav., art. L. 4616-2

Le code du travail ne précise pas si ces membres participent à l'instance de coordination avec voix consultative. A notre avis, puisque le fonctionnement de l'instance de coordination est calqué sur celui d'un CHSCT, le médecin du travail ainsi que le responsable du service de sécurité et des conditions de travail devraient assister aux réunions de l'instance de coordination avec voix consultative.

◆ C. trav., art. L. 4613-2

294 **Dispositions conventionnelles dérogatoires** ■ Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés.

◆ C. trav., art. L. 4616-5

A titre d'exemple, l'accord collectif d'entreprise peut prévoir :

- de réduire ou d'augmenter le nombre de représentants des CHSCT locaux à l'instance de coordination (v. n° 290) ;
- des suppléants (v. n° 292) ;
- de réserver certains sièges aux cadres (v. n° 291).

Sous-section 3 : Désignation des membres de l'instance de coordination

295 **Principe de désignation** ■ Le code du travail précise que lors de la première réunion suivant la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel choisit en son sein trois représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination.

C. trav., art. R 4616-1

Il ressort ainsi de ce texte que :

- le choix des représentants à l'instance de coordination appartient aux CHSCT locaux (v. n° 296) ;
- la désignation des représentants a lieu lors de la première réunion du CHSCT (v. n° 297) ;
- le CHSCT local doit choisir 3 représentants (v. n° 298) ;
- ne peut être choisi comme représentant d'un CHSCT local qu'un membre de ce même comité (v. n° 299) ;
- les représentants à l'instance de coordination sont désignés par ordre de priorité (v. n° 300) ;
- les représentants à l'instance de coordination sont désignés à la majorité des membres présents (v. n° 301).

296 **Choix des CHSCT locaux** ■ L'instance de coordination est composée de représentants des différents CHSCT de l'entreprise. Ses membres sont désignés par la délégation du personnel de chacun des comités locaux en son sein.

C. trav., art. L. 4616-2 et R 4616-1

Remarque : le code du travail ne prévoit pas qu'un accord d'entreprise puisse déroger à cette règle de désignation comme il a pu le faire pour les modalités de composition (v. n° 294) ou de fonctionnement (v. n° 308) de l'instance de coordination. Il semble donc qu'à l'instar de ce qui a été décidé pour la désignation des membres du CHSCT, il ne peut en aucun cas être dérogé à ce principe de désignation (v. n° 58).

Le chef d'établissement, président du CHSCT, ne peut pas participer au vote (v. n° 67).

297 **Première réunion** ■ Les représentants des CHSCT susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination sont désignés lors de la première réunion qui suit la mise en place ou le renouvellement du CHSCT local.

C. trav., art. R 4616-1

A noter que pour les CHSCT déjà constitués au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles règles, soit au 1er juillet 2013, la désignation des représentants de la délégation du personnel susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination est organisée lors de la prochaine réunion du CHSCT.

En revanche, dans le cas où une instance de coordination est mise en place avant la prochaine réunion d'un ou plusieurs comités concernés par le projet commun, une réunion extraordinaire de chacun de ces comités est tenue en urgence pour désigner leurs représentants au sein de l'instance.

D. n° 2013-552, 26 juin 2013 : JO, 28 juin

298 **Choix de trois représentants** ■ Chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local doit choisir 3 représentants susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination.

C. trav., art. R 4616-1

Cependant, dans le cas où un accord d'entreprise prévoit de réduire ou d'augmenter le nombre de représentants à l'instance de coordination (v. n° 294), chaque CHSCT devra choisir un nombre de représentants égal au nombre maximal de représentants dont il peut disposer à l'instance de coordination.

Exemple : un accord collectif réduit le nombre de représentants des CHSCT comme suit :
- 2 représentants si le projet commun concerne moins de 7 CHSCT ;
- 1 représentant si le projet commun concerne 7 CHSCT et plus.

Dans une telle hypothèse, chaque comité local devra donc choisir deux représentants (et non pas trois) susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination.

299 **Nécessité d'avoir un mandat au CHSCT local** ■ Le code du travail précise que la délégation du personnel au CHSCT choisit en son sein 3 représentants susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination.

Ainsi, seul un membre du CHSCT local peut être désigné comme représentant dudit comité à l'instance de coordination. Deux conditions cumulatives sont alors requises :

- d'une part, être titulaire d'un mandat de membre de CHSCT ;
- d'autre part, être titulaire de ce mandat au sein du comité désignatif.

C. trav., art. R 4616-1

Cela signifie donc :

- d'une part, que ni un délégué du personnel, ni un membre du comité d'établissement ni même un délégué syndical ne peut être désigné comme représentant du CHSCT local à l'instance de coordination s'il ne dispose pas par ailleurs d'un mandat de membre dudit CHSCT ;
- d'autre part, que le CHSCT local ne peut pas désigner un membre CHSCT appartenant à un autre comité local, quand bien même il s'agirait du même établissement.

300 **Ordre de priorité** ■ La délégation du personnel au CHSCT local choisit, par ordre de priorité, ses représentants susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination.

C. trav., art. R 4616-1

Remarque : définir un ordre de priorité permet à l'employeur de savoir qui il doit convoquer lorsqu'il réunit une instance de coordination (v. n° 314).

301 **Modalités de désignation** ■ Les représentants du CHSCT susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination sont désignés à la majorité des membres présents, à l'issue d'une délibération collective.

C. trav., art. R 4616-1

Remarque : cette précision est apportée par renvoi à l'article L. 4614-2 du code du travail.

Même si cela n'est pas précisé par le code du travail, il nous semble, par analogie aux règles régissant la désignation des membres du CHSCT, que la désignation des représentants à l'instance de coordination doit procéder d'un vote à bulletin secret (v. n° 86).

302 **Affichage de la liste nominative** ■ Lorsqu'une instance de coordination est mise en place, la liste nominative de ses membres est affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun. Elle indique la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance.

A compter du 23 octobre 2016, cette obligation d'affichage est remplacée par une obligation de communication, par tout moyen, de l'information.

C. trav., art. R 4616-3

303 **Contestation de la désignation des représentants à l'instance de coordination** ■ Le code du travail ne prévoit pas le cas des contestations relatives à la désignation des représentants à l'instance de coordination.

Sous-section 4 : Statut des membres de l'instance de coordination

304 **Durée du mandat** ■ Les représentants des CHSCT locaux susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination sont désignés pour la durée de leur mandat.

C. trav., art. L. 4616-2

Cela signifie donc qu'à l'occasion d'un nouveau projet commun, si l'employeur décide de mettre en place à nouveau une instance de coordination, ce seront les mêmes représentants précédemment désignés qui seront susceptibles de siéger au sein de la nouvelle instance de coordination, dès lors que leur mandat de membre du CHSCT local n'a pas expiré entre-temps. Nul besoin donc de procéder à une nouvelle désignation.

305 **Remplacement** ■ Lorsqu'un membre du CHSCT désigné comme représentant susceptible de siéger au sein de l'instance de coordination cesse son mandat avant le renouvellement de la délégation CHSCT, celui-ci perd de fait son mandat de représentant à l'instance.

Il doit alors être remplacé à l'occasion de la réunion suivante du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné, pour la période du mandat restant à courir.

C. trav., art. R 4616-2

Toutefois, il n'est pas pourvu à son remplacement si la période restant à courir est inférieure à 3 mois.

C. trav., art. R 4616-2

Remarque : le code du travail ne prévoit pas l'hypothèse dans laquelle le représentant à l'instance de coordination cesse son mandat sans cesser celui de membre du CHSCT local. Il est évident qu'il lui est loisible de quitter ses fonctions de représentant à l'instance sans en affecter son mandat de membre CHSCT. Dans ce cas, par analogie aux règles précitées, il doit être pourvu à son remplacement selon les mêmes modalités.

En revanche, dans le cas où une instance de coordination est mise en place pour un projet commun concernant son établissement avant la réunion suivante du CHSCT, une réunion extraordinaire du comité est tenue en urgence pour désigner ce nouveau représentant.

C. trav., art. R 4616-2

306 **Heures de délégation** ■ Le code du travail ne prévoit pas l'octroi d'un crédit d'heures spécifique à l'exercice des fonctions de représentant siégeant à l'instance de coordination.

Cependant, les représentants à l'instance de coordination peuvent utiliser les heures de délégation qui leur ont été accordées au titre de leur mandat de membre du CHSCT. Le code du travail précise que ce crédit d'heures peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination.

C. trav., art. L. 4614-3

Remarque : les textes sont clairs. Seuls les membres du CHSCT qui participent à une instance de coordination peuvent dépasser leur crédit d'heures. Cela signifie donc que seuls peuvent faire usage de cette règle les membres du CHSCT qui siègent effectivement au sein de l'instance de coordination. Ainsi, tel n'est pas le cas du membre du CHSCT désigné en tant que représentant du comité susceptible de siéger au sein de l'instance de coordination qui, en raison de l'étendue du projet commun (v. n° 290), n'est pas amené à y siéger.

Sur le dépassement du crédit d'heures, voir l'étude «Crédits d'heures».

307 **Obligation de discrétion et secret professionnel** ■ Au même titre que les membres du CHSCT, les représentants à l'instance de coordination sont tenus :

- d'une part, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant ;
- d'autre part, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

C. trav., art. L. 4614-9 et L. 4616-4

Sous-section 5 : Fonctionnement de l'instance de coordination

308 **Dispositions conventionnelles dérogatoires** ■ Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés.

C. trav., art. L. 4616-5

A titre d'exemple, l'accord collectif d'entreprise peut prévoir :

- la désignation d'un secrétaire adjoint (v. n° 310) ;
- l'allongement du délai dans lequel l'ordre du jour est envoyé aux représentants de l'instance (v. n° 313) ;
- l'affichage des procès-verbaux de réunion de l'instance de coordination dans les établissements concernés par le projet (v. n° 318).

Dès lors, les modalités de fonctionnement de l'instance détaillées ci-dessous sont applicables en l'absence d'un accord collectif d'entreprise en disposant autrement.

§ 1 : Organisation interne de l'instance de coordination

309 **Présidence de l'employeur** ■ L'instance de coordination est présidée par l'employeur. Il s'agit en fait du chef d'entreprise.

C. trav., art. L. 4614-1 et L. 4616-4

Le président de l'instance de coordination a voix délibérative, ce qui signifie qu'il peut participer aux votes de l'instance portant sur son fonctionnement ou l'organisation de ses travaux.

C. trav., art. L. 4616-2

Pour plus de précisions sur la présidence de l'instance de coordination par le représentant de l'employeur, voir n° 289.

310 **Secrétaire de l'instance de coordination** ■ Comme pour le CHSCT, un secrétaire doit être désigné. Celui-ci est choisi parmi les représentants du personnel siégeant à l'instance de coordination.

C. trav., art. R 4616-4

Participent à la désignation du secrétaire seuls les représentants du personnel, à l'exclusion donc du chef d'entreprise, président de l'instance de coordination.

C. trav., art. R 4616-4

A notre avis, les modalités de désignation du secrétaire (v. n° 139) ainsi que son rôle (v. n° 143) sont identiques à ceux du secrétaire du CHSCT. A titre d'exemple, le secrétaire établit l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président (v. n° 313).

§ 2 : Moyens de l'instance de coordination

311 **Absence de personnalité civile** ■ Le code du travail n'a pas reconnu expressément la personnalité morale à l'instance de coordination des CHSCT.

En pratique, cela signifie donc que sans personnalité juridique, l'instance de coordination ne peut pas agir en justice.

Remarque : c'est également le cas pour le CHSCT (v. n° 147). Pour autant, les juges lui ont reconnu la personnalité civile. Ainsi, il pourrait en être de même pour l'instance de coordination.

312 **Moyens matériels et financiers** ■ Le chef d'entreprise est tenu de fournir à l'instance de coordination les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

◆ C. trav., art. L. 4614-9 et L. 4616-4

Pour plus de précisions sur les moyens que l'employeur doit fournir à l'instance de coordination, voir nos 149 et suivants.

§ 3 : Réunions de l'instance de coordination

313 **Ordre du jour** ■ L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire de l'instance de coordination.

◆ C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-8

L'ordre du jour de la réunion et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de l'instance :

- 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs ;
- 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, dans les autres cas.

Remarque : ces délais de 8 jours laissés à l'instance de coordination sont applicables depuis le 1er juillet 2016, auparavant ils étaient fixés à 7 jours (compression des effectifs) et 15 jours (autres cas).

◆ C. trav., art. R. 4616-5

Remarque : l'ordre du jour est également transmis à l'inspecteur du travail dans les mêmes conditions (◆ C. trav., art. L. 4614-8 et R. 4616-5).

Il est transmis 8 jours avant la réunion commune des instances représentatives (v. n° 164).

314 **Convocation aux réunions** ■ Le code du travail ne le prévoit pas expressément mais il est évident qu'il revient au chef d'entreprise de convoquer les membres de l'instance de coordination, et ce selon les mêmes modalités que pour une réunion du CHSCT (v. n° 163).

§ 4 : Modalités de réunion

315 **Lieu et heures de réunion** ■ Les réunions de l'instance de coordination ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

◆ C. trav., art. R. 4616-6

Comme pour le CHSCT, le temps passé à ces réunions n'est pas déduit du crédit d'heures (v. n° 115).

Les réunions de l'instance de coordination peuvent se tenir par visioconférence, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le CHSCT (v. n° 164).

◆ C. trav., art. L. 4616-6 et D. 4616-6-1

Comme pour le CHSCT, l'instance de coordination peut, à l'initiative de l'employeur, tenir des réunions communes avec les autres institutions représentatives du personnel (v. n° 164)

◆ C. trav., art. L. 23-101-1 et L. 23-101-2

316 **Avis rendu par l'instance de coordination** ■ Lorsque l'employeur met en place une instance de coordination, celle-ci rend un avis en lieu et place des CHSCT et elle a pour mission de recourir à l'expertise agréée, qui sera, dans ce cas, unique.

Cette disposition résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. Précédemment, l'instance de coordination disposait de la faculté de rendre ou non son avis.

◆ C. trav., art. L. 4616-1

L'instance de coordination rend son avis dans le délai d'un mois, porté à 3 mois si elle décide de recourir à un expert. Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations.

Ces délais restent identiques lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois un ou plusieurs CHSCT et l'instance de coordination et ce, quels que soient les délais dont dispose le comité d'entreprise.

Au-delà, l'instance de coordination est réputée avoir rendu un avis négatif.

S'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT est rendu et transmis à l'instance de coordination au plus tard 7 jours avant la date à laquelle l'ICCHSCT doit rendre son propre avis.

L'avis de l'ICCHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté.

Remarque : en pratique, en l'absence d'accord, chaque CHSCT doit transmettre son avis à l'ICCHSCT au plus tard 7 jours avant que cette dernière transmette son avis au comité d'entreprise. L'ICCHSCT doit ensuite transmettre son avis au CE 7 jours avant que ce dernier formule le sien.

◆ C. trav., art. L. 4616-3 et R. 4616-8

Remarque : lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis de chaque comité d'établissement est transmis au CCE, accompagné de l'avis de chaque CHSCT ou de l'instance de coordination (◆ C. trav., art. R. 2323-1-1).

317 **Délibérations de l'instance de coordination** ■ A l'instar du CHSCT, les décisions de l'instance de coordination portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents. Il en est de même pour les résolutions qui lui permettent de rendre un avis (v. n° 316).

C. trav., art. L. 4614-2 et L. 4616-4

Pour plus de précisions, voir n° 167.

§ 5 : Procès-verbaux de réunion

318 **Diffusion des procès-verbaux** ■ Les procès-verbaux de réunion sont transmis aux membres des CHSCT locaux concernés par le projet commun.

C. trav., art. R 4616-7

Par ailleurs, ils sont communiqués, à leur demande, aux médecins du travail, aux inspecteurs du travail, aux agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, aux agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics des établissements concernés.

C. trav., art. R 4616-7

Remarque : cela signifie donc que les procès-verbaux sont communiqués à l'ensemble de ces acteurs, quand bien même ils n'ont pas siégé au sein de l'instance de coordination en raison notamment du fait qu'ils n'étaient pas territorialement compétents (v. n° 293).

319 **Conservation des procès-verbaux** ■ Les procès-verbaux des réunions sont conservés au siège social de l'entreprise.

C. trav., art. R 4616-7

Remarque : il en est de même pour l'avis rendu par l'instance de coordination (C. trav., art. R 4616-7).

Sous-section 6 : Recours à une expertise par l'instance de coordination

320 **Mission de l'instance de coordination : le recours à une expertise unique** ■ Outre la consultation qu'elle doit rendre, (v. n° 316), l'instance de coordination a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4616-1

Remarque : l'idée est de « permettre la réalisation d'une expertise unifiée et globale sur des projets concernant plusieurs établissements d'une entreprise » (Rapp. AN, n° 847 (Tome I), 27 mars 2013, p. 141).

Il ressort ainsi de ce texte que :

- dès lors qu'une instance de coordination est mise en place, il semble que l'employeur puisse s'opposer au recours par les CHSCT locaux à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et ce peu important que l'instance fasse usage ou non de son droit de recourir à un expert (v. nos 247 et s.). En effet, la loi fait bien mention d'une expertise unique ;
- les CHSCT locaux conservent toutefois, à notre avis, le droit de recourir à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (v. nos 243 et s.).

321 **Similitudes avec l'expert CHSCT** ■ Les modalités de recours à un expert (v. nos 250 et s.), les conditions d'intervention de celui-ci (v. nos 252 et s.) ainsi que les modalités de contestation relatives à l'expertise (v. nos 259 et s.) sont les mêmes tant pour un CHSCT que pour une instance de coordination, sous réserve de certaines exceptions exposées dans les paragraphes suivants.

Il résulte de cette similitude notamment que :

- l'instance de coordination ne peut recourir qu'à un expert agréé (v. n° 251) ;
- l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert sur les lieux de travail et doit lui fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (v. n° 255) ;
- l'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion (v. n° 256) ;
- les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (v. n° 258) ;
- l'employeur peut contester la désignation de l'expert, la nécessité, le coût ou même l'étendue de l'expertise (v. nos 259 et s.).

C. trav., art. L. 4614-12, L. 4614-13 et L. 4616-1

322 **Cas de recours à un expert** ■ L'instance de coordination peut décider de recourir à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 4616-1 et L. 4614-12, 2°

Remarque : en revanche, l'instance de coordination ne peut pas recourir à un expert en cas de risque grave, faute de texte lui ouvrant cette possibilité.

Sur la notion de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail, voir nos 247 et suivants.

323 **Choix lors de la première réunion** ■ L'expert est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination, et ce à la majorité des membres présents (v. n° 250).

C. trav., art. L. 4614-2, L. 4616-3 et L. 4616-4

Remarque : il est donc impossible pour l'instance de coordination de décider de recourir à un expert lors d'une réunion ultérieure. La délibération ne serait pas valable.

324 **Délai d'expertise** ■ L'expert doit remettre son rapport :

- au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel le comité d'entreprise doit rendre son avis, lorsqu'il s'agit d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (v. l'étude «Licenciement économique : procédures») ;
- dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, dans les autres cas. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours.

C. trav., art. R 4616-9

Il est à noter que, dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai dans lequel le comité d'entreprise doit rendre son avis.

C. trav., art. R 4616-9

Pour plus de précisions sur le délai dans lequel le comité d'entreprise doit rendre son avis, voir l'étude «Comité d'entreprise : réunions et attributions».

325 **Transmission du rapport d'expertise** ■ Le rapport de l'expert nommé par l'instance de coordination est transmis à cette dernière dans les délais visés au n° 324.

A l'expiration de ce délai, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination dans des délais indiqués au n° 316.

◆ C. trav., art. L. 4616-3 et R. 4616-8

326 **Contestations relatives à l'expertise** ■

1° Dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs
Dans un tel cas, les contestations relatives à l'expertise doivent être dûment motivées et adressées au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent (Direccte), par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

◆ C. trav., art. R. 4616-10

Ces contestations peuvent être portées :

- par l'employeur, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi (pour plus de précisions, v. l'étude «Licenciement économique : procédures») ;
- par les membres de l'instance de coordination, lorsque l'employeur s'oppose à l'entrée de l'expert dans les locaux de travail et/ou ne lui fournit pas les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

◆ C. trav., art. L. 4614-13 et R. 4616-10

Le directeur régional se prononce dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de la demande. Une copie de la décision est adressée aux autres parties.

◆ C. trav., art. R. 4616-10

2° Dans les autres cas
Les contestations relatives à l'expertise doivent être portées devant le juge judiciaire, plus particulièrement devant le tribunal de grande instance statuant en urgence.

◆ C. trav., art. L. 4614-13

Les modalités de contestation sont identiques à celles relatives à l'expertise CHSCT (v. n°s 259 et s.).

■ Section 2 : CHSCT central

327 **Mise en place facultative** ■ Dans les établissements de 500 salariés et plus, le CE détermine, en accord avec l'employeur, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT.

◆ C. trav., art. L. 4613-4

Ces mesures de coordination peuvent prendre la forme d'un CHSCT central, comité qui sera institué le plus souvent par voie d'accord collectif.

328 **Missions confiées au CHSCT central** ■ Les missions confiées au CHSCT central peuvent être diverses mais elles dépendent du contenu des accords collectifs. Ainsi, à titre d'exemple, l'accord pourrait prévoir que le CHSCT central :

- puisse faire des recommandations aux comités locaux pour l'exercice de leur mission ;
- au même titre que le CCE, doit être consulté sur les projets interétablissements ;
- puisse réaliser des enquêtes et des inspections dès lors que cela couvre un champ interétablissements, etc.

329 **Recours à un expert** ■ Le CHSCT central auquel ont été confiées les mêmes missions et prérogatives que les CHSCT d'établissement peut recourir à la désignation d'un expert lorsque les conditions de l'article L. 4614-12 du code du travail sont réunies.

◆ Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.378, n° 2645 FS - P+B

Sur le droit des CHSCT locaux de recourir à un expert en cas d'expertise sollicitée par le CHSCT central, voir n° 248.

Chapitre 9 Régimes spécifiques

■ Section 1 : Secteurs d'activité soumis à des dispositions spécifiques

330 **Activités soumises à un régime spécifique** ■ Certaines activités disposent d'un régime spécifique en matière d'hygiène et de sécurité. Il s'agit notamment :

- des entreprises du BTP pour lesquelles des mesures particulières en matière d'hygiène et de sécurité sont prévues pour les grands chantiers, et notamment la création obligatoire d'un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT) (◆ C. trav., art. R. 4532-77 à R. 4532-94) ;
- des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Pour ces établissements, il existe des dispositions particulières relatives au CHSCT (◆ C. trav., art. R. 4615-1 à R. 4615-21) ;
- des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel. Ils sont notamment soumis à la mise en place d'une commission d'hygiène et de sécurité (◆ C. trav., art. L. 4111-3 ◆ C. éducation, art. D. 421-151 à D. 421-159) ;
- des établissements du secteur public (autre que le secteur hospitalier et certains établissements publics) qui ne relèvent pas du code du travail :
  - pour les administrations de l'État et les établissements publics non soumis au code du travail, un décret n° 82-453 du 28 mai 1982 a institué des comités d'hygiène et de sécurité. Un nouveau décret du 28 juin 2011 opère encore un rapprochement entre les règles applicables à ces administrations et celles issues du code du travail, en conservant toutefois la spécificité de ce secteur (◆ D. n° 2011-774, 28 juin 2011 : JO, 30 juin ◆ Circ. 9 août 2011, NOR : MFPF1122325C) ;
  - pour la fonction publique territoriale, un décret n° 85-603 du 10 juin 1985 et un décret n° 2012-170 du 3 février 2012 prévoient des règles spécifiques en matière de CHSCT et d'hygiène et de sécurité (◆ D. n° 85-603, 10 juin 1985 : JO, 18 juin ◆ D. n° 2012-170, 3 févr. 2012 : JO, 5 févr.) ;
- des établissements relevant des mines et carrières pour lesquels il est prévu que les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent être complétées par décret pour tenir compte de leurs spécificités (◆ C. minier, art. L. 180-1 et L. 351-1).

■ Section 2 : Dispositions spécifiques dans les entreprises à risques particuliers

331 **CHSCT associé aux dispositions renforcées à la sécurité dans les entreprises à risques particuliers** ■ En tant qu'institution représentative du personnel spécialisée dans l'hygiène et la sécurité, le CHSCT est intéressé au premier chef dans les entreprises dont l'activité présente des risques particuliers pour les salariés.

A ce titre, il est associé aux dispositions spécifiques prises par le législateur, qui tendent à se multiplier dans ces secteurs d'activités.

Les mesures touchant le CHSCT sont plus ou moins importantes. Elles accroissent toujours l'information du CHSCT, prévoient parfois des consultations supplémentaires, organisent de temps en temps une collaboration avec l'employeur, et octroient même quelquefois des moyens supplémentaires à l'institution (majoration du crédit d'heures ou du nombre de représentants notamment).

Cette section évoque les principaux secteurs réglementés dans lesquels le CHSCT dispose de prérogatives particulières.

Pour plus de précisions sur tous ces points, voir le Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail.

332 **Rayonnements ionisants** ■ Il s'agit d'une réglementation visant les entreprises dans lesquelles les travailleurs sont ou peuvent être exposés à des corps radioactifs (industrie nucléaire, professionnels du secteur médical principalement).

La réglementation fixe un seuil d'exposition autorisé et renforce l'obligation de prévention et de contrôle du chef d'établissement.

Dans les entreprises concernées, le CHSCT est associé aux dispositions renforcées à la sécurité, et notamment :

- il reçoit au moins une fois par an le bilan statistique des contrôles techniques obligatoires permettant d'évaluer les expositions des salariés ;
- il reçoit les informations concernant les situations de dépassement de l'une des valeurs limites ainsi que les mesures pour y remédier ;
- à sa demande, il reçoit communication des mesures d'organisation prises par le chef d'établissement concernant les zones contrôlées et surveillées ;
- il donne son avis sur le choix de la personne compétente en radioprotection que le chef d'établissement doit désigner et est en liaison avec cette personne dans sa mission d'évaluation des risques et de définition des mesures de protection adaptées à mettre en oeuvre ;
- il est consulté sur les mesures de protection collective appropriées et sur les mesures individuelles de protection quand l'exposition ne peut être évitée ;
- les fiches d'exposition que le chef d'établissement doit dresser et tenir à jour doivent être à sa disposition.

◆ D. n° 2003-296, 31 mars 2003 : JO, 2 avr. ◆ C. trav., art. R. 4451-1 et s.

333 **Risques chimiques** ■ Il s'agit des activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des substances ou des préparations chimiques dangereuses au sens des articles R. 4411-6 et suivants du code du travail (préparations explosibles, combustibles, inflammables, toxiques, nocives, corrosives, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ou l'environnement).

Dans ce cadre, les règles de prévention sont renforcées.

Dans les entreprises concernées, le CHSCT est associé aux dispositions renforcées à la sécurité, et notamment :

- il établit avec le chef d'établissement la notice fixant les conditions de l'entretien des installations des appareils à risques ;
- sont à sa disposition, les fiches d'exposition et la liste des travailleurs exposés que l'employeur doit tenir à jour ;
- le résultat de l'évaluation des risques lui est directement communiqué.

◆ D. n° 2003-1254, 23 déc. 2003 : JO, 28 déc. ◆ C. trav., art. R. 4412-1 et s.

334 **Risques technologiques** ■ Il s'agit des établissements dits « à hauts risques », c'est-à-dire :

- principalement les établissements « Seveso seuil haut » (◆ C. envir., art. L. 515-8, IV) ;
- ou les installations de stockage souterrain de gaz, hydrocarbures, produits chimiques (◆ C. minier, art. L. 211-2).

C'est dans le cadre des risques technologiques que les prérogatives et les moyens du CHSCT ont été le plus renforcées, et notamment :

- en matière d'information et de consultation du CHSCT :
  - le CHSCT est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité pouvant présenter des risques particuliers ;
  - il reçoit les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement ;
  - il est consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, établie par le chef d'établissement ;
- en matière de moyens octroyés au CHSCT :
  - le temps laissé aux représentants du personnel pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 % ;
  - le nombre de membres de la délégation du personnel au CHSCT est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
  - un CHSCT élargi auquel participent des représentants des entreprises extérieures travaillant dans l'établissement à hauts risques doit obligatoirement être mis en place. Il se réunit au moins une fois par an, et lorsque la victime de l'accident est une personne extérieure intervenant dans l'établissement ;
  - les représentants du personnel au CHSCT, y compris 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 ;
  - le CHSCT dispose de possibilités supplémentaires de recours à un expert en risques technologiques.

Remarque : la possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées (◆ Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-27.679, n° 59 FS - P + B). Il faut en effet rapporter la preuve de l'existence d'un danger grave en rapport avec l'installation classée.

Il est en outre prévu la création d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) en cas de mise en place d'un plan de prévention des risques technologiques.

Une circulaire n° 2006/10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs apporte des précisions sur l'ensemble du dispositif, et en particulier sur le CHSCT et les CISST.

◆ C. trav., art. L. 4523-1 et s., L. 4524-1, R. 4523-1 à R. 4523-17 ◆ Circ. DRT n° 2006-10, 14 avr. 2006

Annexes

Annexe 1 Le congé de formation des membres du CHSCT

	Établissements de 50 à 299 salariés	Établissements de 300 salariés et plus
Durée du congé	3 jours Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois. .	5 jours Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois. .
Objet du congé	Développer : - l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels ; - la capacité d'analyser les conditions de travail.	
Renouvellement du congé	Renouvellement possible après 4 ans de mandat consécutifs ou non.	
Objet du renouvellement	Permettre au membre du CHSCT d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.	
Demande de congé	30 jours calendaires avant le début du stage Sur le contenu, les modalités de la demande et le nombre total de jours de congé pouvant être pris chaque année au titre :- du congé de formation des membres du CHSCT ;- du congé de formation syndicale ;- et du congé de	

	Établissements de 50 à 299 salariés	Établissements de 300 salariés et plus
	formation économique des membres du CE. Voir l'étude «Congé de formation économique, sociale et syndicale». . . . .

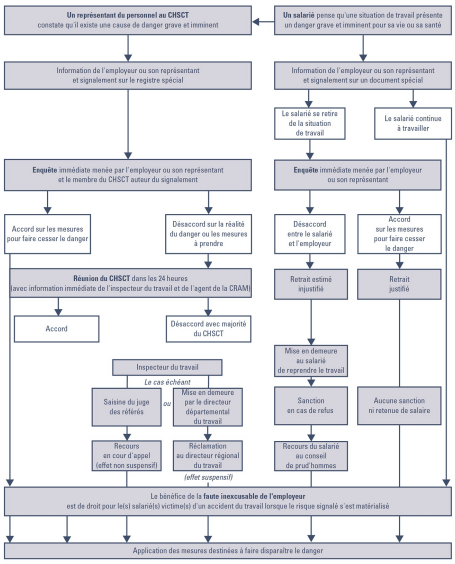
2. Déterminer le nombre de représentants à désigner, dont le nombre de sièges à réserver à la maîtrise ou à l'encadrement	Première constitution d'un CHSCT			Nombre de représentants L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre la maîtrise ou les cadres et les autres catégories de personnel.
Opérations à effectuer par le chef d'établissement	**Opérations à effectuer par les membres du CE et des DP** **Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe.**	**Calendrier**	Établissement occupant	**Observations**
			jusqu'à 199 salariés	3 dont 1 agent de maîtrise ou cadre
			de 200 à 499 salariés	4 dont 1 agent de maîtrise ou cadre
			de 500 à 1 499 salariés	6 dont 2 agents de maîtrise ou cadres
			1 500 salariés et plus	9 dont 3 agents de maîtrise ou cadres
3. Rédiger et adresser une note aux membres élus du comité d'établissement (ou d'entreprise) et aux délégués du personnel les invitant à se réunir en collège constitutif et proposant une date à cet effet Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note pour établissement de 50 à 499 salariés. Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note pour établissement de 500 salariés et plus. Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note explicative.		Délai non fixé par la loi mais un délai de 15 jours à un mois (après que les conditions d'assujettissement aient été remplies) paraît raisonnable	Le collège désignatif doit être réuni à l'initiative du chef d'établissement ou d'entreprise	
	Désignation 4. Se réunir en collège désignatif Chaque représentant du personnel au CHSCT est désigné par l'ensemble du collège électoral.	De 15 jours à un mois après initiative de l'employeur	- Pas de collèges séparés par catégorie. - Le temps passé pendant la réunion du collège est rémunéré comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures des titulaires	
	5. Déterminer les membres du collège ayant voix délibérative		Titulaires seulement ou suppléants remplaçant un titulaire.	
	6. Examiner les candidatures. Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note explicative.		Tout salarié de l'établissement peut être candidat et être désigné Ni la loi ni le règlement n'ont prévu de conditions pour être candidat ou être désigné.	
	7. Désigner les membres du CHSCT en recherchant un consensus ou, à défaut, en procédant à un vote du collège tout entier pour chaque siège à pourvoir		- La majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable - Peut être désignée la personne qui a réuni sur son nom le plus grand nombre de voix En l'absence de désignation par consensus, il faut recourir au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et à un seul tour. En cas d'égalité entre 2 personnes, la plus âgée sera désignée.	
	8. Dresser un procès-verbal des travaux du collège désignatif et le remettre au chef d'établissement. Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un exemple de PV.	Le jour même de la désignation		
9. Adresser le procès-verbal à l'inspecteur du travail		Dans les 8 jours suivant sa réception		
10. Faire afficher la liste nominative des membres du CHSCT dans les locaux de travail		Le plus rapidement possible après la désignation	Cette liste nominative doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité	
11. Contester éventuellement la désignation devant le tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort	11. Contester éventuellement la désignation devant le tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort	Aucun délai de forclusion	La décision peut être déférée en cassation	

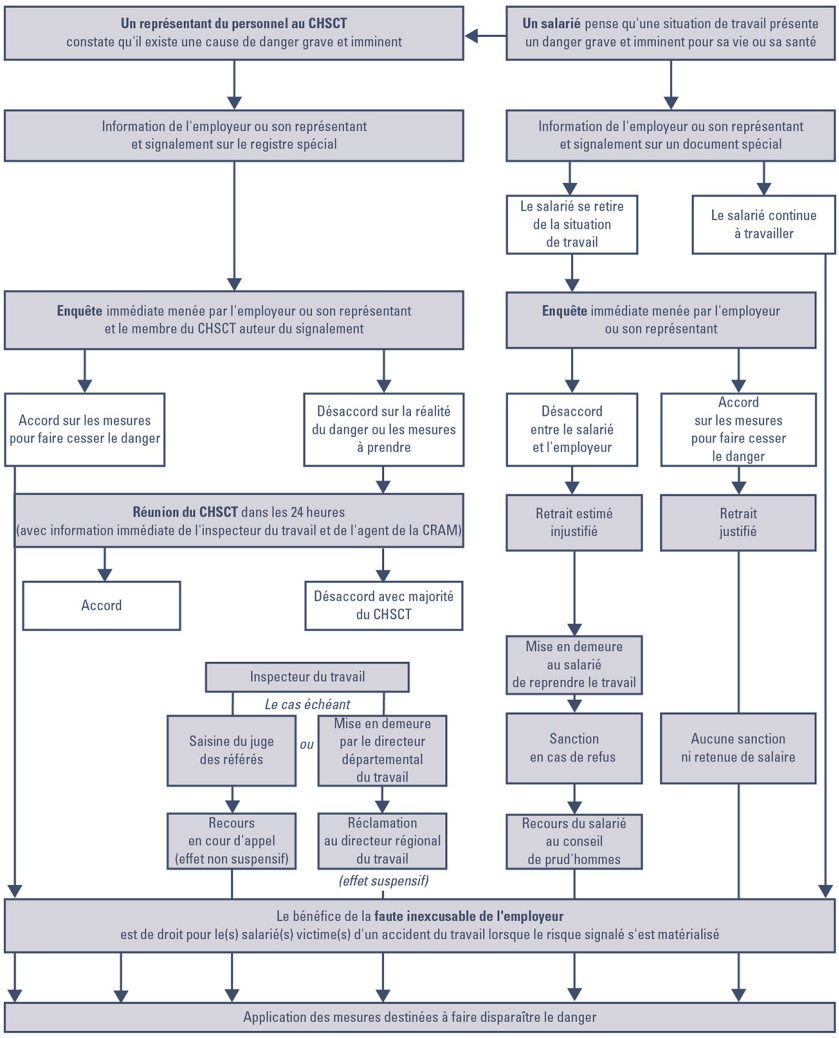
(1) Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe.
(2) C'est l'établissement qui constitue la référence pour le calcul des effectifs. Pour une entreprise comportant plusieurs établissements occupant moins de 50 salariés, il sera constitué un CHSCT par établissement.
(3) Dans un établissement de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement et de l'équipement des locaux. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, dans le cadre d'un accord volontaire, se regrouper en vue de la constitution d'un CHSCT.
(4) Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués.
(5) L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre la maîtrise ou les cadres et les autres catégories de personnel.
(6) Chaque représentant du personnel au CHSCT est désigné par l'ensemble du collège électoral.
(7) Ni la loi ni le règlement n'ont prévu de conditions pour être candidat ou être désigné.
(8) En l'absence de désignation par consensus, il faut recourir au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et à un seul tour. En cas d'égalité entre 2 personnes, la plus âgée sera désignée.

Renouvellement d'un CHSCT			
Opérations à effectuer par le chef d'établissement	**Opérations à effectuer par les membres du CE et des DP** Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe.	**Calendrier**	**Observations**
Mêmes opérations que celles prévues pour une première désignation SAUF la date de réunion du collège désignatif. Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note pour le renouvellement du CHSCT.	Mêmes opérations que celles prévues pour une première désignation.	Dans les 15 jours suivant l'expiration du précédent mandat	- Le collège désignatif doit être réuni à l'initiative du chef d'établissement ou d'entreprise - La consultation du CHSCT, du CE et des DP pour fixer la date de réunion du collège, non prévue par la loi, est conseillée
(1) Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe.			

Remplacement d'un membre du CHSCT			
Opérations à effectuer par le chef d'établissement	**Opérations à effectuer par les membres du CE et des DP** Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe.	**Calendrier**	**Observations**
En cas de cessation des fonctions d'un membre du CHSCT pendant la durée normale de son mandat D'après le ministère du Travail, les fonctions des membres du CHSCT cessent dans les mêmes cas que pour le CE : décès, démission, résiliation du contrat de travail, condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité. , rédiger et adresser une note aux membres du collège désignatif les invitant à pour Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «CHSCT», un modèle de note à adresser au collège désignatif pour le remplacement d'un membre du CHSCT.		Dès que la vacance du siège est connue	SAUF si la période de mandat restant à courir est inférieure à 3 mois
Autres opérations inchangées.	Se réunir en collège désignatif	Dans les 15 jours suivant la vacance	
	Désigner un remplaçant	Dans un délai d'un mois après la vacance	
(1) Ou par les seuls DP, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, où les DP exercent toutes les attributions du CE, sur décision de l'employeur, après consultation des DP et du CE, s'il existe. (2) D'après le ministère du Travail, les fonctions des membres du CHSCT cessent dans les mêmes cas que pour le CE : décès, démission, résiliation du contrat de travail, condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.			

Annexe 3 Procédure en cas de danger grave et imminent




Un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent
Un salarié pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
Information de l'employeur ou son représentant et signalement sur le registre spécial
Information de l'employeur ou son représentant et signalement sur un document spécial
Le salarié se retire de la situation de travail
Le salarié continue à travailler
Enquête immédiate menée par l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT auteur du signalement
Enquête immédiate menée par l'employeur ou son représentant
Accord sur les mesures pour faire cesser le danger
Désaccord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre
Désaccord entre le salarié et l'employeur
Accord sur les mesures pour faire cesser le danger
Réunion du CHSCT dans les 24 heures (avec information immédiate de l'inspecteur du travail et de l'agent de la CRAM)
Retrait estimé injustifié
Retrait justifié
Accord
Désaccord avec majorité du CHSCT
Mise en demeure au salarié de reprendre le travail
Inspecteur du travail
Le cas échéant
Saisine du juge des référés
ou
Mise en demeure par le directeur départemental du travail
Sanction en cas de refus
Aucune sanction ni retenue de salaire
Recours en cour d'appel (effet non suspensif)
Réclamation au directeur régional du travail
(effet suspensif)
Recours du salarié au conseil de prud'hommes
Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le(s) salarié(s) victime(s) d'un accident du travail lorsque le risque signalé s'est matérialisé
Application des mesures destinées à faire disparaître le danger

Copyright 2017 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.