Image not found or type unknown

Quel est le rôle du CHSCT ?

publié le **16/10/2013**, vu **4859 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT, a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Quelles sont les missions du CHSCT ?

En application de l'article L4612-1 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des 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 ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

1) Vérifications

Le CHSCT peut confier, pour l'accomplissement des tâches qui lui sont dévolues, des missions particulières à certains de ses membres (C. trav., art. R. 4612-1).

Il a l'obligation de vérifier que sont respectées les prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de santé, sécurité, conditions de travail.

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que de leurs conditions de travail.

Conditions de travail – La référence aux conditions de travail ouvre largement le champ de compétence du CHSCT à l'organisation matérielle du travail, l'aménagement et l'adaptation des postes de travail, l'aménagement des lieux de travail, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail...

2) Inspections

Modalités – Dans l'exercice des missions qui lui sont imparties, le comité effectue des inspections.

Celles-ci doivent avoir lieu à intervalles réguliers selon une fréquence au moins égale à celle des réunions ordinaires de l'institution (C. trav., art. L. 4612-4).

Libre à lui d'en accroître le rythme s'il l'estime pertinent (CE, 12 juin 1995 : Rec. CE 1995, p. 140).

Le comité peut procéder collectivement à ces inspections ou en confier le soin à un ou plusieurs

de ses membres librement choisis par lui (C. trav., art. R. 4612-1).

3) Enquêtes

Accident du travail – Une véritable enquête est requise lorsqu'un salarié de l'entreprise ou de l'établissement est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 4612-5).

L'article R. 4612-2 du Code du travail précise que l'enquête doit être menée par une "délégation" du comité comprenant, au minimum, le chef d'établissement, ou son représentant, et l'un des élus du personnel au CHSCT.

La présence d'un plus grand nombre de délégués des salariés suppose l'accord du responsable de l'établissement.

La désignation du ou des élus du personnel appelés à participer à la commission d'enquête relève de la seule décision des représentants des salariés au sein du CHSCT.

Au vote éventuellement organisé, le président du comité ne saurait être admis à participer.

Hors des circonstances précédentes (accident du travail, maladie professionnelle ou à caractère professionnel) une enquête ne saurait être conduite par le CHSCT (CE 12 juin 1995, préc.).

4) Expertise

Estimant que les informations données par le chef d'entreprise ou d'établissement ne suffiraient pas toujours à éclairer le comité, le législateur a accordé à tout CHSCT le droit de faire appel à un expert agréé, étranger à l'entreprise.

Le CHSCT est en droit de recourir à un expert :

– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté ;

– en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4614-12).

Selon les dispositions de l'article L. 4614-12, 1° du Code du travail, le CHSCT ne peut faire appel à un expert agréé que lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

5) Alerte en cas de danger grave et imminent

Danger grave et imminent – Si un représentant du personnel au CHSCT constate – soit directement, soit par l'intermédiaire d'un autre salarié, peut-être à la suite d'un abandon de poste – qu'il existe une cause de danger grave, c'est-à-dire "**susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée**" et **imminent**, c'est-à-dire "**susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché**" (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993, IIe Part., § I, 4), il doit en informer immédiatement l'employeur ou son représentant (C. trav., art. L. 4131-2).

L'exécution de cette obligation impose à l'employeur de laisser l'intéressé se rendre sur les lieux où un danger a été signalé et de lui fournir les moyens nécessaires à cet effet (Cass. soc., 10 oct. 1989 : RJS 1989, n° 850) ; sa méconnaissance peut, à l'inverse, justifier l'engagement de la

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

responsabilité de l'élu négligent.

Avis – L'avis donné à l'employeur ou à son délégué doit être consigné par écrit, solution de nature à éviter bien des contestations quant à son existence ou à son contenu.

Cet avis doit être daté et signé par son auteur. Il comporte obligatoirement indication :

– du ou des postes de travail concernés ;

– de la nature du danger ;

– de sa cause ;

– du nom du ou des salariés exposés.

Il est, à fin probatoire, consigné sur un registre spécial, coté, ouvert au timbre du comité, de chaque comité si plusieurs ont été constitués.

La conservation en est assurée, sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne. Il est tenu à la disposition des représentants des salariés au CHSCT (C. trav., art. D. 4132-1 et s.).

Enquête avec l'employeur – L'information donnée a pour première conséquence de contraindre l'employeur ou son représentant à procéder sans délai à une enquête en compagnie de celui qui vient de lui signaler le danger.

Les dispositions nécessaires pour porter remède au danger relevé doivent être prises.

Réunion extraordinaire – Dès lors qu'une divergence apparaît entre le chef d'entreprise et l'auteur de l'avis sur la réalité du risque ou la façon d'y mettre un terme – que ce soit par arrêt de travail, immobilisation d'une machine ou d'une installation, ou tout autre moyen – le CHSCT doit être réuni d'urgence, au plus tard dans les 24 heures suivant la communication de l'avis de danger.

L'employeur est tenu d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie afin qu'ils puissent – s'ils le souhaitent – assister à la réunion prévue.

Inspecteur du travail – Si l'employeur et la majorité du CHSCT sont en désaccord sur les décisions à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est immédiatement saisi de cette difficulté par le premier, le droit ayant été refusé à la majorité du comité d'imposer elle-même certaines mesures.

Est alors susceptible d'être mise en œuvre :

– soit la procédure prévue à l'article L. 4721-1 du Code du travail : le directeur départemental du travail, sur rapport de l'inspecteur, peut imposer au responsable de l'unité concernée de prendre toutes mesures utiles ;

– soit celle fixée à l'article L. 4732-1, qui permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour que soient ordonnées les mesures propres à faire cesser le risque.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Restant à votre disposition pour toute question, il vous suffit de cliquer sur POSEZ VOTRE QUESTION

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

Formations juridiques en droit du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés