Image not found or type unknown

Les règles relatives à la mise en place du CHSCT

publié le **11/06/2012**, vu **2179 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être constitué dans tout établissement ou entreprise d'au moins 50 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Les règles de mise en place du CHSCT présentent de nombreuses particularités.

1. Composition du CHSCT

Le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel (article L. 4613-1 du Code du travail).

La délégation du personnel est déterminée par R. 4613-1 du Code du travail en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement :

- 199 salariés et moins : trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;

- de 200 à 499 salariés : quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;

- de 500 à 1 499 salariés : six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;

- de 1500 salariés et plus : neuf salariés, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.

Ce nombre peut éventuellement être augmenté en vertu d'une convention collective, d'un accord collectif ou, encore, d'un usage.

2. Désignation des membres du CHSCT

Comme l’indique l’article L. 4613-1 susvisé, les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé des membres élus du comité d’entreprise et des délégués du personnel.

Il peut arriver en pratique qu’une entreprise de 50 salariés ou plus ne comporte pas de délégués du personnel ou de comité d’entreprise.

En ce cas, l’administration a précisé que le collège désignatif peut être valablement constitué par les membres de la seule institution existante (Circulaire DRT n° 15 du 25 mars 1993).

La Cour de cassation considère qu’il appartient à l’employeur de convoquer le collège désignatif (Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-60.363).

En l’absence de précision légale, l'employeur doit convoquer tous les représentants, titulaires et suppléants.

Les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à la désignation des futurs membres du CHSCT, et seul un accord unanime peut déroger à cette règle (Cass. soc. 14 janvier 2004, n° 02-60927).

3. Règles relatives aux candidatures

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée de deux ans et leur mandat est renouvelable (article R. 4613-5 du Code du travail).

Tout salarié de l’entreprise (ou de l'établissement) peut prétendre au mandat de membre du CHSCT, aucune condition de capacité électorale n'étant exigée (Cass. soc. 9 juillet 1996, n° 95-60.797).

Seul le collège désignatif est habilité à arrêter les règles relatives à la candidature des membres

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

de la délégation du personnel au CHSCT (date limite de dépôt, modalités, forme, etc.) (Cass. soc. 26 septembre 2002 n° 01-60.676).

Si le collège désignatif est libre de fixer les règles des candidatures, il doit néanmoins respecter certains principes posés par la Cour de cassation.

Ainsi, un salarié mis à disposition d'une entreprise de manière permanente et exclusive peut être candidat au CHSCT de l'entreprise d'accueil (Cass. soc. 14 décembre 1999 n° 98-60.629).

En sens inverse, les cadres détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité au CHSCT (Cass. soc. 23 novembre 2005, n° 04-60344).

Le collège désignatif ne saurait donc aller à l'encontre de ces principes jurisprudentiels.

4. Modalités de désignation

Comme pour les candidatures, les modalités de la désignation sont librement fixées par le seul collège désignatif.

Ici encore, ces modalités de désignation doivent nécessairement respecter les principes posés par la Cour de cassation.

Tout d'abord, la désignation ne peut intervenir qu'à l'issue d'un vote à bulletins secrets (Cass. soc. 24 juin 1998 n° 97-60.334).

L'élection ne peut avoir lieu qu'au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un seul tour, sauf accord unanime du collège désignatif (Cass. soc. 17 mars 2004, n° 03-60122).

Précisons à cet égard que l'accord unanime des membres du collège désignatif n'est plus requis pour la mise en place de scrutins séparés, dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement (Cass. soc. 29 février 2012, n° 11-

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

11.410).

Tous les membres titulaires du collège désignatif doivent participer au vote, à l’exclusion des suppléants, sauf lorsqu’ils remplacent un titulaire (Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993).

La circulaire précitée a également précisé qu’en cas de cumul de mandats de représentant élu au CE et de DP, le membre titulaire doit indiquer en quelle qualité il prend part à la désignation.

Participent alors à cette désignation ce membre titulaire et le suppléant de la fonction qui n'a pas été choisie.

En l'absence du représentant titulaire, les deux suppléants votent chacun au titre d'une fonction.

Enfin, s'il n'existe qu'un suppléant, il ne dispose que d'une voix.

5. Issue du scrutin

A l’issue de la procédure de désignation, un procès verbal doit être établi et remis au chef d’entreprise, qui le transmettra à l’inspecteur du travail dans les 8 jours de sa réception (article R. 4613-6, alinéa 2 du Code du travail).

Par ailleurs, les noms de tous les membres du ou des CHSCT doivent être affichés sur les lieux de travail, l’employeur devant préciser l’emplacement de travail habituel de ces membres (ex. service comptabilité au siège, atelier, etc.) (article R. 4613-8 du Code du travail).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés