

# GUIDE

## Pour un meilleur usage des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Mise à jour octobre 2005

Gérard Brégier

**Remerciements :**

Ce livre est l'un des fruits d'une réflexion commune pour une formation efficace des membres de CHSCT. Quelques centaines de représentants du personnel doivent donc être remerciés.

Que Sophie ARMAND, Christine MARTINEZ, Vincent MARTY, Jean PUCCIA et Eric GARCIA trouvent ici une expression de mon amitié.

## SOMMAIRE DETAILLE

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>8</b>
<b>2. LES ENJEUX DE LA PREVENTION</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Les enjeux juridiques de la sécurité du travail</b>	<b>12</b>
2.1.1. Le poids des systèmes normatifs	12
<b>2.2. Les conséquences pénales</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Les personnes pénalement responsables</b>	<b>14</b>
<b>2.4. Les sanctions</b>	<b>14</b>
<b>2.5. Les limites des systèmes normatifs</b>	<b>17</b>
<b>3. LES CONSEQUENCES FINANCIERES POUR L'ENTREPRISE</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Le coût direct</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Le coût indirect</b>	<b>20</b>
<b>4. L'ANALYSE DE L'ACTIVITE DE TRAVAIL</b>	<b>22</b>
<b>4.1. Dimension historique pour comprendre les enjeux actuels</b>	<b>22</b>
<b>4.2. Les évolutions tendanciennes</b>	<b>24</b>
<b>4.3. L'analyse de l'activité de travail</b>	<b>26</b>
<b>5. MISE EN PLACE DU CHSCT</b>	<b>29</b>
<b>5.1. Les éléments du protocole d'accord préélectoral</b>	<b>29</b>
5.1.1. La notion d'établissement	29
5.1.2. Les effectifs requis	29
5.1.3. Les conditions matérielles de la désignation	30
<b>5.2. La désignation des membres du CHSCT</b>	<b>30</b>
5.2.1. La réunion du collège désignatif	30
<b>5.3. Les représentants syndicaux au CHSCT</b>	<b>31</b>
<b>6. L'ACTION DU CHSCT</b>	<b>32</b>
<b>6.1. But et Objectifs</b>	<b>32</b>
6.1.1. Bien définir le sens des mots BUT et OBJECTIFS	32
<b>6.2. Notre méthodologie</b>	<b>32</b>
6.2.1. « Passer de la pensée Magique à la pensée Stratégique »	32
<b>6.3. La fonction sécurité</b>	<b>34</b>
6.3.1. Le document unique « évaluation des risques »	34

6.3.2.	La circulaire N° 6 DRT du 18/04/2002	34
<b>6.4.</b>	<b>Le but du CHSCT</b>	<b>35</b>
<b>6.5.</b>	<b>Le CHSCT et l'organisation syndicale</b>	<b>36</b>
6.5.1.	Les étapes de l'action revendicative	37
6.5.2.	Le CHSCT : Missions et Moyens	38
<b>7.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LES INFORMATIONS</b>	<b>40</b>
<b>7.1.</b>	<b>De quelles informations peut disposer le CHSCT ?</b>	<b>40</b>
7.1.1.	Stratégie pour le traitement des informations	40
7.1.2.	Obligation de secret professionnel et confidentialité	42
7.1.3.	La formation des membres de CHSCT	42
7.1.4.	Les statistiques et la relation santé – travail.	45
7.1.5.	Utilisation des statistiques	47
7.1.6.	Ce que sont réellement les indicateurs communs	48
<b>8.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LES TEXTES DE DROIT</b>	<b>51</b>
<b>8.1.</b>	<b>Lire les textes de droit</b>	<b>51</b>
8.1.1.	Les sources du droit et la hiérarchie des textes	51
8.1.2.	La réglementation applicable dans une branche d'activité	51
8.1.3.	Les apports jurisprudentiels	52
<b>8.2.</b>	<b>L'apport Européen</b>	<b>52</b>
8.2.1.	La Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989	52
8.2.2.	La Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989	53
8.2.3.	La Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989	53
8.2.4.	La Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990	53
8.2.5.	La Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990	54
8.2.6.	La Directive 2004/37/CE du 29 avril 2004	54
8.2.7.	La Directive 2000/54/CE du Conseil du 18 septembre 2000	54
8.2.8.	La Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992	55
8.2.9.	La Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992	55
8.2.10.	La Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992	56
8.2.11.	La Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992	56
8.2.12.	La Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992	56
8.2.13.	La Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993	57
8.2.14.	La Directive 98/24/CE du 7 avril 1998	57
8.2.15.	La Directive 1999/92/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1999	57
8.2.16.	La Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil	57
8.2.17.	La Directive 2003/10/CE, du 6 février 2003	58
8.2.18.	La Directive 2004/40/CE du 29 avril 2004	58
<b>8.3.</b>	<b>Le Code du Travail</b>	<b>59</b>
8.3.1.	Extraits du Code du Travail	60
8.3.2.	Les juridictions du travail	63
<b>8.4.</b>	<b>Le Code de la Sécurité Sociale</b>	<b>64</b>
8.4.1.	L'accident du travail	64
8.4.2.	L'accident de trajet	65
8.4.3.	La maladie professionnelle	66
8.4.4.	Le contentieux de la sécurité sociale	69

<b>8.5.</b>	<b>Règlement intérieur du CHSCT</b>	<b>70</b>
<b>8.6.</b>	<b>Le délit d'entrave</b>	<b>71</b>
8.6.1.	La personnalité civile du CHSCT.	72
8.6.2.	En pratique	72
<b>8.7.</b>	<b>La protection contre le licenciement</b>	<b>72</b>
8.7.1.	Procédure particulière	72
8.7.2.	Situations assimilables	72
<b>9.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LES INTERVENTIONS SUR LE TERRAIN</b>	<b>74</b>
<b>9.1.</b>	<b>Un quota modeste</b>	<b>74</b>
<b>9.2.</b>	<b>Les circonstances exceptionnelles</b>	<b>74</b>
<b>9.3.</b>	<b>Du temps hors quota</b>	<b>74</b>
<b>9.4.</b>	<b>Les missions d'inspection</b>	<b>75</b>
9.4.1.	L'audit sécurité	75
9.4.2.	La tournée syndicale	75
9.4.3.	La visite	75
9.4.4.	L'inspection	75
<b>9.5.</b>	<b>Les missions d'enquêtes</b>	<b>76</b>
9.5.1.	Modèle de rapport n° 1	77
9.5.2.	Modèle de rapport n° 2	78
9.5.3.	Modèle de rapport n° 3	79
<b>9.6.</b>	<b>La pratique efficace de l'enquête</b>	<b>80</b>
9.6.1.	Le mécanisme de l'accident du travail	80
9.6.2.	Le triangle de l'accident	80
9.6.3.	La méthode	81
9.6.4.	Les étapes de l'enquête :	83
<b>9.7.</b>	<b>La procédure de danger grave et imminent</b>	<b>87</b>
9.7.1.	Le droit des salariés	88
9.7.2.	Le rôle des membres du CHSCT	88
<b>9.8.</b>	<b>Le CHSCT et le développement du travail précaire</b>	<b>89</b>
9.8.1.	Le décret du 20 février 1992	89
<b>10.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LA REUNION DU CHSCT</b>	<b>92</b>
<b>11.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LES DOCUMENTS</b>	<b>94</b>
<b>11.1.</b>	<b>Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale.</b>	<b>94</b>
11.1.1.	l'évaluation des risques professionnels	94
11.1.2.	Le rapport faisant le bilan de la situation	96
11.1.3.	Le modèle du rapport prévu à l'article L. 236.4	97
<b>11.2.</b>	<b>Le programme annuel de prévention des risques professionnels.</b>	<b>103</b>
<b>11.3.</b>	<b>L'ordre du jour de la réunion</b>	<b>104</b>

<b>11.4.</b>	<b>Le procès-verbal de la réunion</b>	<b>106</b>
<b>12.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LE MEDECIN DU TRAVAIL</b>	<b>110</b>
<b>12.1.</b>	<b>Organisation des services de santé au travail</b>	<b>110</b>
<b>12.2.</b>	<b>Les missions du médecin du travail</b>	<b>110</b>
<b>12.3.</b>	<b>Les documents du médecin du travail</b>	<b>112</b>
12.3.1.	Modalités d'application de la réglementation	112
12.3.2.	Le dossier médical	115
12.3.3.	La fiche d'aptitude	115
12.3.4.	La fiche d'entreprise	116
12.3.5.	Le rapport annuel d'activité	120
12.3.6.	Le plan d'activité	120
<b>12.4.</b>	<b>Travailler avec le médecin du travail</b>	<b>120</b>
<b>12.5.</b>	<b>Le médecin inspecteur du travail</b>	<b>121</b>
<b>13.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LE RECOURS A L'EXPERT</b>	<b>122</b>
<b>13.1.</b>	<b>Pourquoi recourir à l'intervention d'un expert ?</b>	<b>122</b>
<b>13.2.</b>	<b>L'importance de l'expert pour la négociation, la construction et la reconnaissance des structures syndicales</b>	<b>122</b>
<b>13.3.</b>	<b>Le recours à un expert par le CHSCT</b>	<b>123</b>
<b>13.4.</b>	<b>Les cas de recours à un expert par le CHSCT</b>	<b>124</b>
13.4.1.	La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de projet important	125
13.4.2.	La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de risque grave réalisé au sein de l'entreprise	127
13.4.3.	La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de présence d'un risque grave	129
<b>13.5.</b>	<b>Les rapports de travail avec l'expert.</b>	<b>132</b>
13.5.1.	Le cahier des charges.	132
13.5.2.	Le suivi du travail de l'expert.	133
<b>14.</b>	<b>LES OUTILS POUR UNE ACTION EFFICACE : LES AIDES EXTERIEURES</b>	<b>134</b>
<b>14.1.</b>	<b>L'inspection du travail</b>	<b>134</b>
14.1.1.	Généralités	134
14.1.2.	Les moyens de l'inspecteur du travail	134
14.1.3.	Comment travailler avec l'inspecteur du travail ?	135
<b>14.2.</b>	<b>Les services prévention des CRAM</b>	<b>135</b>
<b>14.3.</b>	<b>L'INRS</b>	<b>136</b>
<b>14.4.</b>	<b>L'ANACT</b>	<b>136</b>
<b>15.</b>	<b>CONCLUSIONS</b>	<b>138</b>

<b>16.</b>	<b>ANNEXES</b>	<b>139</b>
<b>16.1.</b>	<b>Exemple de règlement intérieur de CHSCT</b>	<b>139</b>
	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>139</b>
<b>16.2.</b>	<b>Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT</b>	<b>145</b>
<b>16.3.</b>	<b>Circulaire d'application du décret n°92-158 du 20 février 1992</b>	<b>167</b>
<b>16.4.</b>	<b>CIRCULAIRE N° 6 DRT du 18 avril 2002</b>	<b>186</b>
<b>16.5.</b>	<b>Accord-cadre national interprofessionnel pour l'amélioration des conditions de travail</b> <b>208</b>	
<b>16.6.</b>	<b>Ressources et références bibliographiques</b>	<b>221</b>
16.6.1.	Adresses utiles	221
16.6.2.	Revue spécialisées	222
16.6.3.	Documentation - bibliographie	222
16.6.4.	Législation	222
16.6.5.	Documents INRS à commander aux CRAM	222
16.6.6.	L'Internet	223

## 1. Introduction

Dans cet ouvrage, nous abordons le fonctionnement du CHSCT d'un point de vue essentiellement pratique. Notre parti pris est de répondre concrètement à la question :

« Comment accroître l'efficacité de cette institution représentative du personnel ? ».

Ce travail a d'abord été conçu pour être remis aux membres du CHSCT au cours de la formation à laquelle ils ont droit conformément à l'article L.236-10 du Code du Travail. Il est la synthèse d'un travail collectif mené depuis plus de dix ans par l'équipe intervenante et par de nombreux membres de CHSCT lors des actions de formation.

La sécurité au travail est une aspiration très ancienne des travailleurs. En effet, à quoi peut servir de revendiquer un bon salaire si l'on doit se blesser ou mourir au travail ? Cette question de la sécurité et de la santé au travail a donc toujours mobilisé les salariés. Derrière la santé et la sécurité au travail se cache en fait la question des conditions du travail. Il s'agit d'intervenir sur «**comment**» la force de travail va être mise en œuvre, utilisée dans le cycle de production. En effet, l'employeur achète de la force de travail (ensemble de capacités physiques et mentales) , mais peut-il en disposer comme bon lui semble ? Aujourd'hui, la loi et la cour de cassation répondent non : **le salarié doit pouvoir, en principe, quitter son travail dans le même état de santé et d'intégrité physique dont il jouissait avant de le commencer**. Le contraire est même une faute grave de l'employeur. En France, il est donc interdit de tuer, de blesser ou de rendre malade les gens, même dans une entreprise ! Dans le même esprit, il peut apparaître comme normal que soit respectée la dignité humaine des salariés. Généralement, les travailleurs revendiquent dans l'entreprise, (considérée aujourd'hui comme un bien social et non comme une simple propriété privée), le respect de leur citoyenneté, la prise en compte les problèmes de harcèlement, de souffrance au travail : voilà bien des terrains d'action pour le CHSCT.

Ce CHSCT, dont nous voulons améliorer le fonctionnement, ne surgit pas de nulle part. Cette institution représentative du personnel a une histoire. Nous ne reprendrons pas ici l'ensemble de ce parcours dans le détail ; il est cependant utile de se rappeler quelques dates clefs.

### Quelques dates pour comprendre :

**Loi du 22 mars 1841** : fait suite au rapport du Dr Villermé (1840), interdit le travail des enfants de moins de 8 ans dans les manufactures de plus de 20 salariés ; la loi fixe la durée maximale de travail à 12 heures pour les enfants de 12 à 16 ans, et à 8 heures pour ceux de 8 à 12 ans.

**Loi du 2 novembre 1892** : organisation de l'Inspection du Travail ;

**Loi du 9 avril 1892** : reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail ;

**Loi du 12 juin 1893 (codifiée en 1912)** : apparition des premières mesures de prévention obligatoires du Code du Travail ;

**Jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle**, c'est le principe de la responsabilité civile qui régit les rapports entre employeurs et salariés en matière d'accident du travail (le salarié doit apporter la preuve de la faute et du dommage) ;

**Loi du 9 avril 1898** : rend l'employeur automatiquement responsable des accidents du travail survenus dans son entreprise ; les entreprises doivent souscrire des contrats d'assurance auprès de compagnies privées ; sa responsabilité donne lieu à une indemnisation forfaitaire (ces dispositions sont étendues en 1918 aux maladies professionnelles) ;

**Décret du 10 juillet 1913** : fixe les mesures d'hygiène, de sécurité et de prévention des incendies dans les locaux de travail ;



**1946** : les services de médecine du travail deviennent obligatoires ;

**Loi du 30 octobre 1946** : abroge la loi de 1898, et transfère aux caisses de Sécurité Sociale la gestion du risque accident du travail (1945 : mise en place du régime de Sécurité Sociale) ;

**Décret du 1er août 1947** : institue les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) ;

**1973** : création de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ;

**Loi du 6 décembre 1976** : introduit la notion de sécurité intégrée et renforce la notion d'obligation de sécurité ;

**Loi du 23 décembre 1982** : transforme le CHS et la commission d'amélioration des conditions de travail des C.E. en un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Met en place des droits individuels pour les salariés, notamment le droit d'alerte et de retrait, et le droit d'expression ;

**Directive Européenne du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

**Loi du 31 décembre 1991** : introduit l'obligation, pour l'employeur, de mettre en place une politique globale de prévention. Introduit une responsabilité du salarié.

**Pour la clarté de notre propos, nous avons adopté, comme les services de la Sécurité Sociale, les définitions suivantes :**

#### ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

#### MALADIE PROFESSIONNELLE

Une maladie est dite " professionnelle " si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

#### ACCIDENT AVEC ARRET

Accident ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu et ayant donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière.

#### CONSOLIDATION

Une lésion est déclarée consolidée quand, à la suite de l'état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent sinon définitif, tel qu'un traitement n'est plus, en principe, nécessaire, si ce n'est pour éviter une aggravation, et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente consécutive à l'accident, sous réserve de rechutes et de révisions possibles.

#### INDEMNITE EN CAPITAL

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente inférieure à 10% font l'objet d'une indemnisation sous forme d'une indemnité en capital dont la valeur est fonction du taux d'incapacité permanente partielle, (cf. décret n° 86-1156 du 27 octobre 1986) ; le coût des incapacités permanentes est inscrit en statistique pour l'année au cours de laquelle lesdites indemnités en capital ont été versées.

## RENTE

Lorsque l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 10%, la victime d'un accident du travail a droit à une rente égale au salaire annuel brut multiplié par le taux de rente.

Les capitaux représentatifs des rentes attribuées sont pris en compte dans les résultats de l'année de notification de la rente à la victime.

## ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL

L'année de prise en charge est celle au cours de laquelle le caractère professionnel de l'accident ayant provoqué le décès est reconnu.

Les cas pris en compte dans les statistiques sont uniquement ceux pour lesquels la mort est intervenue avant consolidation, c'est-à-dire avant fixation d'un taux d'incapacité permanente et liquidation d'une rente ; les décès survenant après consolidation n'apparaissent pas dans ces données.

## JOURNEES INDEMNISEES

Le nombre de journées indemnisées est le nombre de journées payées au titre de l'exercice, quelles que soient les périodes indemnisées et quelle que soit l'année de premier règlement.

## SOMME DES TAUX IP

Somme des indemnités en capital des incapacités permanentes et des décès.

## TAUX DE FREQUENCE

Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles avec arrêt pour 1 000 000 d'heures travaillées.

## INDICE DE FREQUENCE

Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles avec arrêt pour 1 000 salariés.

## TAUX DE GRAVITE

Nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées

## INDICE DE GRAVITE

C'est la somme des taux d'Indemnités en Capital, d'Incapacité Permanente et des décès (le taux de ces derniers étant compté pour une valeur de 100%) pour 1 000 000 d'heures travaillées.

## TAUX BRUT

Montant des prestations (recours déduits) divisé par la masse salariale.

## COUT MOYEN D'UNE INCAPACITE TEMPORAIRE

Montant des prestations payées au titre de l'incapacité temporaire, (montant des indemnités journalières + frais médicaux + frais de pharmacie + frais d'hospitalisation), recours contre les tiers responsables déduits, sur le nombre d'accidents avec arrêt.

## COUT MOYEN D'UNE INCAPACITE PERMANENTE

Montant des prestations payées au titre de l'incapacité permanente, (montant des indemnités en capital + capitaux IP + capitaux décès), recours contre les tiers responsables déduits, sur le nombre d'accidents avec indemnité en capital, accidents avec rentes ou décès.

## **CTN (COMITE TECHNIQUE NATIONAL).**

- CTN A : Industries de la métallurgie
- CTN B : Industries du bâtiment et des travaux publics
- CTN C : Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication
- CTN D : Services, commerces et industries de l'alimentation
- CTN E : Industries du bois, de l'ameublement, du papier - carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux et des pierres et terres à feu
- CTN F : Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie
- CTN G : Commerce non alimentaire
- CTN H : Activités de services I
- CTN I : Activités de services II et travail temporaire

## 2. Les enjeux de la prévention

### 2.1. Les enjeux juridiques de la sécurité du travail

#### 2.1.1. Le poids des systèmes normatifs

##### 2.1.1.1. *Les prescriptions législatives et réglementaires*

L'ampleur et la technicité de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et de conditions de travail montrent la volonté du législateur de peser de tout son poids pour imposer la maîtrise des risques professionnels.

La base du droit européen, en matière de sécurité du travail, est constituée par la directive - cadre européenne du 12 juin 1989 (voir les autres directives au chapitre 8.2).

**En France**, elle a été mise principalement en œuvre par la loi du 31 décembre 1991.

Dans cette loi, nous trouvons trois objectifs généraux (buts) :

- renforcer le principe de sécurité intégrée (déjà introduit par la loi du 6 décembre 1976) ;
- redéfinir l'obligation de prévention ;
- accroître le rôle des CHSCT.

**Le renforcement du principe de sécurité intégrée** est visé dans les dispositions relatives à la conception et à l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, aux procédures de certification de conformité de ces équipements ainsi qu'aux mesures de contrôle de cette conformité. Il concerne d'autre part les informations relatives aux substances et aux préparations chimiques dangereuses faisant l'objet d'une commercialisation.

**La redéfinition de l'obligation de prévention** met à jour le Code du Travail du point de vue des principes généraux devant inspirer les politiques de prévention des risques professionnels conduites par les entreprises. Cette démarche est fondée sur la connaissance des risques, leur évaluation et l'adaptation permanente des moyens de prévention mis en place, notamment pour tenir compte de l'évolution des techniques, mais aussi sur la recherche de l'adaptation du travail à l'homme et pour la prise en compte des capacités propres aux travailleurs dans l'affectation au poste de travail. La loi précise les obligations des travailleurs dans la mise en œuvre de ces politiques.

Elle comporte par ailleurs des dispositions visant à mieux informer ou former les salariés ou leurs représentants sur les risques présentés pour leur santé et leur sécurité par l'exercice de leur activité et sur les mesures prises pour y remédier.

**L'accroissement du rôle des CHSCT** est établi par 4 séries de dispositions :

- ✓ les unes concernent la formation des représentants du personnel dans les comités ;
- ✓ d'autres visent à mieux adapter les moyens des comités à leur mission ;
- ✓ une mesure spécifique concerne le secteur du bâtiment et des travaux publics et tend à abaisser de 300 à 50 le seuil d'effectifs permettant la création des CHSCT dans ce secteur ;
- ✓ le Parlement enfin a élargi les compétences de certains CHSCT aux questions touchant à l'environnement et conféré à l'Inspection du Travail une compétence nouvelle dans le secteur du bâtiment.

Les principes posés par les textes sont précis. Cependant, c'est à plus d'un millier de lois, décrets, circulaires et autres notes techniques auxquels il faudrait se référer pour cerner le prescrit normatif, législatif et réglementaire.

## **2.2. Les conséquences pénales**

Les infractions aux dispositions du Code du Travail et la survenance d'un accident du travail peuvent donner lieu à l'application de sanctions prévues par le Code du Travail et par celui de la Sécurité Sociale.

**Les principaux faits habituellement générateurs d'une sanction pénale sont :**

- **Inobservation des obligations générales d'hygiène et de sécurité**

Pour qu'une infraction soit valablement constituée dans ce cadre, il faut que le fait répréhensible résulte à la fois de la méconnaissance générale des règles d'hygiène et de sécurité, comme celles concernant les locaux et matériels de travail (art. L. 231-1 et L. 231-7 du Code du Travail) ou encore celles visées par les articles R. 232-1-12 à R. 234-2 du Code du Travail :

- ✓ les conditions d'organisation du travail,
- ✓ les conditions d'aménagement du poste de travail,
- ✓ l'état des surfaces de circulation,
- ✓ l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail,
- ✓ le stockage des matériels et produits de fabrication,
- ✓ le caractère approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien.

- **Inobservation d'obligations particulières à certaines activités, secteurs ou organismes**

Est constitutif d'infraction le non-respect des textes concernant :

- ✓ les appareils de levage,
- ✓ les machines dangereuses,
- ✓ les produits et substances dangereux,
- ✓ les liquides inflammables,
- ✓ les installations électriques,
- ✓ les objets pesant 1 000 kg ou plus,
- ✓ les installations sanitaires,
- ✓ les repas et boissons,
- ✓ l'atteinte à la constitution ou au fonctionnement régulier du CHSCT.

- **Manquements graves et répétés aux règles d'hygiène et de sécurité**

Les dispositions de l'article L. 263-3-1 du Code du Travail prévoient qu'en cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves et répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, la juridiction saisie doit faire obligation à l'entreprise de prendre toutes les mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail. A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter dans un délai qu'elle fixe un plan de réalisation de ces mesures.

### **2.3. Les personnes pénalement responsables**

#### **• Le Chef d'entreprise**

L'article L. 263-2 du Code du Travail impute expressément la responsabilité des infractions en matière d'hygiène et de sécurité à celui qui, étant " chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé ", par sa faute personnelle enfreint les prescriptions en vigueur.

Peuvent ainsi être mis en cause :

les dirigeants de sociétés anonymes à conseil d'administration :

- ✓ les administrateurs individuellement et solidairement,
- ✓ le président du conseil d'administration,
- ✓ le représentant permanent,

dans les sociétés anonymes à directoire :

- ✓ les membres du directoire,
- ✓ les membres du conseil de surveillance, mais leur responsabilité est atténuée,
- ✓ les dirigeants de SARL,
- ✓ les dirigeants de fait.

#### **• Le personnel d'encadrement et de maîtrise**

Il est certain que, du fait de la responsabilité inhérente à ses fonctions, le personnel d'encadrement et de maîtrise pourra être poursuivi.

Le tribunal répressif devra déterminer si, par le contenu de la fonction occupée, par les pouvoirs qui sont attribués à cette fonction (pouvoir disciplinaire, pouvoir de commandement, indépendance financière), par l'organisation de l'entreprise, le cadre ou l'agent de maîtrise n'avait pas la possibilité de remédier à l'infraction existante. Fonction, autorité, salaire, responsabilité, tels sont donc les critères permettant de rechercher la responsabilité des cadres et agents de maîtrise.

Il est à noter qu'en matière d'hygiène et de sécurité des salariés, à la différence du délit d'imprudence de droit commun, une même infraction ne peut être retenue à la fois contre le chef d'entreprise et contre l'un de ses préposés : la responsabilité est alternative et non cumulative.

### **2.4. Les sanctions**

L'inspecteur et le contrôleur du Travail ont pour mission de veiller à l'application du droit du travail dans les entreprises. Les sections d'Inspection du Travail relèvent ainsi en moyenne 537 000 infractions (observations, mises en demeure et infractions relevées par procès-verbal) par an. La moitié (277 392) des infractions relevées concernent la santé et la sécurité au travail (médecine du travail comprise).

Le tableau suivant donne leur répartition moyenne :

Textes relatifs à la santé et à la sécurité	Nombre d'infractions constatées en moyenne ayant fait l'objet de :					
	Procès-verbaux	Référés	Mises en demeure	Observations	Mises en demeure du dir. départ.	Arrêts de travaux
<b>1. organisation de la prévention</b>						
1.1. principes généraux Obligations de salubrité et de sécurité	329	7	547	10692		
1.2. Formation et information des salariés	349			3999		
1.3. CHSCT	79			7308		
1.4. Droit de retrait et d'alerte	2			306		
1.5. Action du médecin du travail en milieu de travail				1648		
<b>2. Lieux de travail</b>						
2.1. Conception des bâtiments	126	1	3	8778	1	
2.2. Aménagement, hygiène, hébergement, restauration, etc.	263	3	1880	27067		
2.3. Ambiance des lieux de travail	113	2	551	9630	1	
2.4. Incendie	14	1	215	9245		
<b>3. Prévention des risques communs</b>						
3.1. Risques chimiques	92	2	15	5400		
3.2. Manutention des charges	10		18	2331		
3.3. Risque électrique	154	1	984	22156		

Textes relatifs à la santé et à la sécurité	Nombre d'infractions constatées en moyenne ayant fait l'objet de :					
	Procès-verbaux	Référés	Mises en demeure	Observations	Mises en demeure du dir. départ.	Arrêts de travaux
3.4. Risques dus au bruit	2		41	2326		
3.5. Equipement de travail - conception	113		53	3674	3	
3.6. Equipement de travail - utilisation	899		612	40170		
<b>4. Risques ou modes de travail particuliers</b>						
4.1. Risque cancérogène	11		6	761		
4.2. Agents biologiques	2		2	457		
4.3. Rayonnements ionisants	3			188		
4.4. Amiante	139	1		6273		11
4.5. Autres risques particuliers	24		7	1091		
4.6. Risques liés au travail précaire	4			386		
4.7. Risques liés à la co-activité	164			4773		
<b>5. opérations de construction - BTP</b>						
Organisation de la prévention sur les chantiers	72		1	10826		
Travailleurs indépendants				151		13
Mesures de sécurité sur les chantiers	1443	3	94	53483		2464
<b>6. Travail des femmes et des jeunes</b>	30		11	3386		
<b>7. Dispositions générales de sécurité sociale</b>	2		187	735		
<b>8. Médecine du travail</b>						
Organisation et fonctionnement	83		17	3409		
Examens médicaux	438			22888		
Inaptitude et obligation de reclassement	3			837		
Etablissements hospitaliers				89		
Entreprises de travail temporaire	5			203		
<b>Total</b>	<b>4968</b>	<b>21</b>	<b>5244</b>	<b>264666</b>	<b>5</b>	<b>2488</b>



Nous pouvons constater la place importante occupée par l'application des dispositions qui fondent les principes de base de la prévention, notamment des textes qui régissent l'aménagement des lieux et locaux de travail, les ambiances des locaux de travail, la prévention des risques liés à l'incendie, au bruit, à l'électricité et à l'utilisation des équipements de travail.

En cas d'accident grave, l'auteur de la faute peut être condamné en application des dispositions de droit commun du Code Pénal.

Désormais, les personnes morales peuvent également être déclarées pénalement responsables au même titre que les personnes physiques. La mise en jeu de la personne morale peut conduire à sa condamnation à une amende égale au maximum au quintuple du montant de l'amende prévue pour les personnes physiques ou /et à des peines telles, par exemple, qu'une interdiction d'exercice. Elle n'exclut pas la responsabilité des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits.

- **Le nouveau Code Pénal est entré en vigueur le 1er mars 1994.**

Il est inspiré par la volonté de renforcer la répression des atteintes à la santé et à la sécurité des personnes, en particulier dans le domaine des accidents du travail.

Désormais désignées sous l'expression d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne, les infractions d'homicide ou de blessures involontaires des anciens articles 319, 320 et R. 40 4° du Code Pénal voient ainsi leurs sanctions s'alourdir, notamment en présence d'une circonstance aggravante nouvelle. Un délit de risques causés à autrui et la faculté de mettre en jeu la responsabilité pénale des personnes morales sont en outre institués. Innovation du Code Pénal, ce dispositif s'inscrit dans une logique de protection contre les risques professionnels bien connue du Code du Travail.

- **Une nouvelle formulation**

Les infractions d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne qui figurent désormais aux articles 221-6, 222-19 pour les délits, R. 625-2 pour la contravention, ont été reformulées par le législateur. Apparaît en effet parmi leurs éléments constitutifs une expression qui leur est commune : le "manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements". Enregistrant l'évolution jurisprudentielle, cette nouvelle rédaction ne modifie pas les éléments constitutifs des infractions.

- **Un renforcement des peines**

Supprimant l'indication de peines planchers, le nouveau Code relève en revanche de façon significative les plafonds des sanctions applicables. A titre d'exemple, les peines de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 francs (4 573,47 euros) d'amende prévues en cas d'homicide involontaire, sont portées, aux termes de l'article 221-6, à 3 ans de prison et 45 000 Euros d'amende (env. 300 000 francs). Seul l'emprisonnement contraventionnel est supprimé.

De nouvelles peines complémentaires apparaissent en outre aux articles 221-8 et 221-10, en cas d'atteinte à la vie (interdiction d'exercer une activité professionnelle, affichage de la décision de justice...).

## **2.5. Les limites des systèmes normatifs**

Nous le voyons :

Le poids du système normatif est extrêmement important (loi, règlement, circulaires, normes, ...) ; l'arsenal répressif a été renforcé.

Pourtant, sur le terrain, chaque jour des textes normatifs sont négligés, ignorés ou volontairement transgressés. C'est ainsi que 98 % des chefs d'établissement en France sont des délinquants ou des contrevenants récidivistes.

Dans de nombreuses entreprises, l'action la plus efficace pour améliorer concrètement les situations de travail est encore simplement de faire respecter la législation et la réglementation du travail. De gros progrès peuvent être obtenus de cette manière, et les CHSCT ont tout intérêt à œuvrer pour le respect des textes. Nous le verrons, le législateur leur a précisément donné cette mission.

- **La création d'une circonstance aggravante**

Manifestement plus significative encore du renforcement de la répression, une circonstance aggravante propre, en cas de manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, est créée. Supposant un manquement délibéré, c'est-à-dire une inobservation consciente et volontaire de l'obligation, elle pourra être relevée en pratique dès lors que sera établie la connaissance de cette obligation. L'intervention préalable de l'Inspection du Travail (mise en demeure, observations...) ou même d'un représentant du personnel sur une situation de danger grave et imminent, par exemple, feront présumer cette connaissance.

L'établissement de la circonstance aggravante alourdira alors considérablement la répression.

Pour le délit d'atteinte involontaire à la vie cité plus haut, en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende. Autre illustration, les atteintes involontaires à l'intégrité de la personne quand elles entraînent une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, auparavant de nature contraventionnelle, deviennent un délit en présence de circonstances aggravantes (article 222-20). Dans cette même logique encore, une contravention de 5<sup>ème</sup> classe est créée pour tout manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, ayant involontairement causé des blessures, sans incapacité (article R. 625-3).

- **Le délit de risques causés à autrui**

Le nouveau Code Pénal institue à l'article 223-1 un délit de risques causés à autrui au sein du chapitre consacré à la mise en danger de la personne. Visant plus particulièrement l'insécurité au travail, il dispose que le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Prenant en considération l'importance de la faute commise, le délit sera constitué même en l'absence d'accident corporel. Le législateur a néanmoins voulu en limiter soigneusement les contours par une accumulation de termes et de conditions restrictives quant à ses éléments constitutifs.

### 3. Les conséquences financières pour l'entreprise

Bien sûr, la vie, l'intégrité physique, n'ont pas de prix. Cependant, l'insécurité au travail a un coût pour les entreprises et ce coût est énorme...

Le coût des accidents du travail est communément divisé en deux parties : le coût direct et le coût indirect. Le coût direct correspond à la cotisation d'accident du travail et de maladie professionnelle, le coût indirect correspond à toutes les autres dépenses directement ou indirectement liées aux accidents du travail.

#### 3.1. Le coût direct

Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé par établissement. Le classement dans une catégorie de risque est effectué en fonction de l'activité exercée, selon une nomenclature des risques et des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale (par exemple : 28.5DE pour les travaux de montage, démontage, entretien de matériels divers dans les usines).

**Le taux net** de cotisation est constitué par le taux brut affecté de trois majorations déterminées chaque année par décret :

- ✓ une majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents du trajet ;
- ✓ une majoration couvrant les frais de rééducation professionnelle, les charges de gestion du Fonds national des accidents du travail ;
- ✓ une majoration couvrant les dépenses correspondant aux compensations interrégimes, les dépenses du fonds commun des accidents du travail, la valeur du risque, constituée par les dépenses inscrites au compte spécial.

**Le taux brut** est calculé d'après le rapport de la valeur du risque propre à l'établissement sur la masse totale des salaires payés au personnel, pour les trois dernières années connues. Ne sont pas compris dans la valeur du risque les dépenses liées aux accidents du trajet et les frais de rééducation professionnelle.

**La valeur du risque**, telle que définie ci-dessus, comprend :

1° La totalité des prestations et indemnités, autres que les rentes, versées au cours de la période triennale de référence ; les indemnités en capital sont affectées d'un coefficient fixé par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale et du ministre chargé du Budget (arrêté du 16 octobre 1995 : coefficient = 1,1) ; sont exclues les indemnités en capital versées après révision du taux d'incapacité permanente des victimes ;

2° Les capitaux représentatifs des rentes notifiées au cours de la période triennale de référence aux victimes atteintes, à la date de consolidation initiale de leur état de santé, d'une incapacité permanente afférente à l'accident ou à la maladie concernés, à l'exception de l'incapacité permanente reconnue après rechute (arrêté du 16 octobre 1995 : ces capitaux, qui comprennent les frais d'appareillage, sont évalués forfaitairement à 32 fois le montant annuel des rentes calculé à la date de notification) ;

3° Les capitaux correspondant aux accidents et maladies mortelles dont le caractère professionnel a été reconnu au cours de la même période, que la victime ait ou non laissé des ayants droit (arrêté du 16 octobre 1995 : ces capitaux, réserve faite éventuellement des prestations et indemnités d'incapacité temporaire, sont évalués forfaitairement à 26 fois le montant du salaire annuel minimum défini à l'article L. 434-16 du Code de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de reconnaissance du caractère professionnel du décès).

#### **Le partage du coût du risque de l'intérimaire**

L'article 40 de la loi du 12 juillet 1990 prévoit que, " pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à disposition d'utilisateurs par des entreprises de travail temporaire, le coût de

l'accident et de la maladie professionnelle... est mise pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice...” ; cette disposition reprend les termes de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 (article 18) qui précise que ce partage du coût n'est effectif que pour les cas ayant entraîné une incapacité permanente égale ou supérieure à 10% ou un décès.

**Les tarifs des cotisations dits taux collectifs** sont applicables aux établissements occupant habituellement moins de 10 salariés. Ils ne sont pas applicables aux établissements appartenant à une même entreprise lorsque l'effectif global de ladite entreprise est au moins égal à dix salariés.

Ils sont calculés par risque ou groupe de risques suivant les règles de calcul indiquées ci-dessus en fonction des résultats statistiques des trois dernières années connues.

La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles fixe chaque année, après avis des CTN compétents, les taux bruts qu'elle adresse au plus tard le 30 novembre au ministre chargé de la Sécurité Sociale. Celui-ci établit, par arrêté, les taux nets en fonction de ces taux bruts et des majorations.

**Les taux nets de cotisation, dits taux réels**, sont applicables aux entreprises qui ne comportent qu'un seul établissement et dont l'effectif habituel de salariés est au moins égal à 200, ou à chaque établissement d'une même entreprise lorsque l'effectif global habituel de ladite entreprise est au moins égal à 200. Ils sont déterminés par les caisses régionales d'assurance maladie suivant les règles indiquées ci-dessus, en fonction de la valeur du risque et de la masse salariale de chaque établissement (hors BTP).

**Les taux de cotisation, dits mixtes**, sont applicables aux entreprises qui ne comportent qu'un établissement et dont l'effectif habituel de salariés est compris entre 10 et 199 ou à chaque établissement d'une même entreprise lorsque l'effectif global habituel de salariés de cette entreprise est compris entre 10 et 199. Ils sont déterminés par les caisses régionales d'assurance maladie par l'addition des deux éléments suivants :

- 1° une fraction du taux collectif fixé pour l'activité professionnelle dont relève l'établissement ;
- 2° une fraction du taux net réel qui serait attribué à l'établissement si ce taux lui était applicable.

Les fractions de taux définies ci-dessus varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les proportions fixées par le tableau ci-après :

Nombre de salariés de l'entreprise	Fraction du taux réel propre à l'établissement	Fraction du taux collectif correspondant à l'activité de l'établissement
(1)	(2)	(2)
10 à 199	$E - 9 / 191$	$1 - E - 9 / 191$
(1) L'entreprise peut comporter plusieurs établissements (2) E représente l'effectif global habituel de salariés de l'entreprise		

### 3.2. Le coût indirect

Les coûts indirects sont les dépenses ou le manque à gagner incombant à l'entreprise du fait de la survenance d'accidents, et non indemnisés par les assurances. Par exemple :

- ✓ salaire du 1er jour de l'accidenté à la charge de l'entreprise,
- ✓ indemnités complémentaires de salaire, versées par l'entreprise pour compléter les versements de la Sécurité Sociale jusqu'à 100% du salaire de l'accidenté,

- ✓ temps passé par les autres salariés : salariés dans l'environnement de l'accidenté, maîtrise (démarches), enquêteurs,
- ✓ dommages matériels et frais de remise en ordre,
- ✓ pertes de production et de rendement (modification de l'équipe),
- ✓ frais médicaux de premiers soins, de transport,
- ✓ visite de reprise,
- ✓ frais administratifs et divers, etc...

Bien sûr, les coûts indirects changent de valeur d'une entreprise à l'autre ainsi que d'un accident à l'autre. Cependant, le Bureau International du Travail et de nombreux experts s'accordent à dire que le principe fondamental : Coûts Indirects = K x Coûts Directs, est toujours vérifié. A des fins d'évaluation d'une valeur minimale du Coût Total, on attribue donc au coefficient K des valeurs moyennes résultant de l'expérience. La valeur de K la plus communément admise est : K= 4.

C'est-à-dire que **la partie la plus cachée (les coûts indirects) représente le quadruple de la partie visible (les coûts directs)**.

Ainsi, le coût direct moyen d'un accident de travail avec arrêt (coût moyen d'une IT) est d'environ 3 500,00 euros.

Avec K = 3 (hypothèse plus optimiste que celles habituellement retenues) :

**Le coût total d'un accident avec arrêt approche donc : 14 000,00 euros.**

Le coût moyen d'un accident avec une indemnité en capital (coût moyen du capital d'une Incapacité Permanente > 9 %) est d'environ 10 000,00 euros.

**Le coût total d'un accident de travail grave approche donc 40 000,00 euros.**

Par exemple :

Une entreprise de maintenance industrielle de taille moyenne (85 salariés), avec une masse salariale de : 1 700 000 euros.

Si ses résultats de sécurité se situent à la moyenne, elle payera un Coût Direct de : 106 000 euros.

Le Coût indirect de ses accidents du travail peut donc être évalué à :

3 x CD = 318 000 euros.

Le Coût total de ses accidents du travail peut donc être évalué à :

424 000 euros.

**Les éléments propres à l'établissement doivent être fournis aux représentants du personnel au CHSCT dans le rapport objet de l'article L. 236-4 du code du travail. Au point 2.3 de l'Arrêté du 12 décembre 1985 :**

Taux et montant de la cotisation «accidents du travail – maladies professionnelles» versée à l'organisme de Sécurité sociale compétent :

Estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents et maladies liées au travail dont ont été victimes les salariés de l'établissement (avec l'indication de la méthode d'évaluation retenue)

Une gestion des accidents avec arrêt (pratiquée par les grosses entreprises) peut permettre de réduire le Coût Direct, de faire baisser le Taux de Fréquence... **Mais seul un progrès dans la maîtrise des risques fera baisser les Coûts Directs et Indirects.**

**Le CHSCT peut et doit jouer un rôle dans ce sens... Nous vous proposons de relever aussi ce défi !**

## **4. L'analyse de l'activité de travail**

Depuis l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises, la prise en compte des conditions physiques du travail (éclairage, température, poussières, niveau d'intensité sonore, mauvaises postures, etc...) n'est plus suffisante.

Aujourd'hui, les CHSCT doivent souvent prendre en compte des éléments plus complexes tels que l'organisation du travail, la fatigue mentale, le stress, la répartition des tâches, le choix des équipements et des méthodes, les horaires de travail...

Pour ne pas subir les rapides transformations dans ces domaines nouveaux pour les CHSCT, il est nécessaire que les CHSCT soient capables d'anticiper les évolutions.

Pour cela, les CHSCT peuvent s'appuyer sur un ensemble de moyens légaux, dont le droit de recourir à un expert...

Mais anticiper les évolutions, c'est aussi apprendre à porter un autre regard sur le travail.

L'apport de Sophie Armant (ergonome intervenante stages CHSCT) et de l'A.P.S.T. (Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail) à la compréhension de cette question constitue un sérieux avantage pour les CHSCT. Ce chapitre veut en donner une synthèse.

### **4.1. Dimension historique pour comprendre les enjeux actuels**

Pour anticiper des évolutions, il est utile de faire un détour «historique» sur les mutations qui traversent actuellement le champ du travail afin de situer les enjeux actuels...

- Avant la révolution industrielle, la question de la quantité n'était pas posée. L'idée dominante était alors : bel ouvrage – perfection – spécialisation.
- La révolution industrielle permet un nouvel essor du capitalisme. Naît alors l'idée de produire le plus de marchandises possibles : c'est la production de masse.

Cette nouvelle forme de production nécessite une «rationalisation» de l'activité. C'est de cette nécessité que vient l'idée de répartition du travail. On va orienter les travailleurs sur des segments de tâches. Cette répartition va entraîner un émiettement du travail : l'opérateur est dessaisi de la maîtrise globale du procès de production.

Le capitalisme va donc s'approprier, pour la première fois, la manière d'organiser le travail.

C'est la naissance de l'idée de «the one best way» (la seule bonne façon de faire).

Parmi les éléments marquants de cette nouvelle phase du développement du capitalisme, nous noterons :

- ✓ la volonté de rationalisation du travail pour augmenter la productivité ;
- ✓ le découpage entre la conception et l'exécution ;
- ✓ la séparation des salariés de la maîtrise du processus de production ;

Le capitalisme s'intéresse aux conditions dans lesquelles s'exerce l'activité pour limiter les moments improductifs.

- Au début du 20<sup>ème</sup> siècle, l'ingénieur américain Frederik Winslow Taylor (1856-1915) met en place, dans ce contexte, un modèle d'organisation rationnelle du travail.

Les fondements de l'organisation taylorienne s'articulent autour de la segmentation et de la parcellisation des tâches. Ce modèle repose sur une vision mécaniste du travail (rouages, introduction des premiers robots, «Les temps modernes»...).

Dans le modèle de Taylor, le travail de l'homme est assimilé à celui de la machine. C'est l'homme qui doit s'adapter... Toute l'activité est décomposée en opérations élémentaires. Ce modèle d'organisation du travail va se développer, car il est efficace pour parvenir à des gains significatifs de productivité.

Nous pouvons retenir quatre éléments qui sont constitutifs de l'organisation taylorienne du travail :

- ✓ la prédominance du travail immédiat ;
  - ✓ le découpage entre la conception et l'exécution ;
  - ✓ la relation individuelle au travail ;
  - ✓ la seule bonne manière de faire.
- ✓ La devise de ce système pourrait être : les contraintes sont posées, l'homme doit s'y conformer...  
Le Fordisme va «perfectionner» le Taylorisme avec l'introduction de la chaîne.

Le Fordisme caractérise le système mis en place à la Ford Motor Company à Detroit en 1913, sous la direction d'Henry Ford. Le mode de production fordiste combine l'organisation taylorienne avec un accroissement de la mécanisation à l'intérieur de grandes sociétés divisées en de nombreux services. La production est réalisée sur des chaînes d'assemblage mobiles. Son principe est de rationaliser le travail et de le mécaniser autant que possible.

Dans ce modèle d'organisation du travail :

- ✓ n'est considérée comme productive que la force physique ;
- ✓ l'activité est considérée (du point de vue des employeurs) comme geste réduit à son expression la plus élémentaire ;
- ✓ il y a une réduction du champ dans lequel l'homme évolue ;
- ✓ l'imprévu est éliminé.

Dans l'organisation du travail de type taylorienne, qui s'attache à limiter les moments improductifs, toutes les dimensions de type réflexion, expérience, savoir-faire... (les dimensions différentes de la force physique) sont niées. La prise en compte de ces dimensions constitue en effet un enjeu de pouvoir dans l'entreprise.

Nous parlons certes ici d'un modèle théorique qui n'a jamais existé concrètement, car l'activité comme stricte répétition n'existe pas. L'homme adapte à lui-même son activité, il la singularise pour la rendre viable : il y a toujours appropriation individuelle de la situation de travail.

Les ergonomes ont mis en lumière, dans les années 70, le découpage qui a toujours existé entre le travail prescrit et le travail réel.

**Travail prescrit :** Dimension de l'activité qui est prescrite par les modes opératoires, les consignes, les règles, le règlement, la définition des tâches à exécuter, le temps alloué à une tâche...

**Travail réel :** Tout ce qui, dans le cadre de l'activité, ressort d'un travail sur la prescription : l'expérience, le savoir-faire, enfin tout ce que chacun met en jeu dans le cadre de son activité et qui fait que chaque activité est singulière. C'est l'espace du singulier, des expériences concrètes, de la dimension historique...

Pendant des années, les hommes vont travailler selon ce modèle taylorien. L'expansion économique des « 30 glorieuses » et la production de masse ont permis d'occulter les dysfonctionnements de ce modèle théorique. «La seule bonne manière de faire» n'existe pas dans la réalité.

C'est à partir de 1975, et de la crise, que la production de masse posera question.

## 4.2. Les évolutions tendanciennes

La décennie 70 voit la fin de la croissance régulière. On assiste alors à :

- ✓ une baisse du pouvoir d'achat ;
- ✓ une modification des pratiques de consommation due à l'évolution des mentalités, l'élévation du niveau de formation, etc...
- ✓ un déplacement du centre de gravité, de l'économie vers un mode de fonctionnement plus concurrentiel.

Dans les années 80, pour rester compétitives devant ces pressions, les entreprises ont tendance à intégrer les exigences du marché, - diversité et qualité du produit ou du service, rapidité de réponse à la demande..., d'où nécessité de produire autrement.

L'usage des nouvelles technologies, particulièrement de la micro-informatique, favorise une réponse en temps réel, en flux tendus...

Le contexte dans lequel on travaille n'est plus stable, l'organisation du travail est de plus en plus complexe ; au plan de l'activité, la succession des tâches est remplacée par la gestion en fonction de variables. A la suite de ces tentatives de réponses, les entreprises se trouvent dans les années 90 face à ce que l'on peut appeler une crise de la connaissance du travail.

Cette crise naît, entre autres, de la remise en cause récente de "la manière" de produire et des contraintes nouvelles de la production.

Avec l'introduction des automatismes et de l'informatique, il est de plus en plus difficile de s'en tenir à prescrire : les opérations de travail s'évanouissent.

Dans certains secteurs, travailler revient à gérer les aléas et variables du système de production.

Ces nouvelles formes d'activité sont difficiles à définir, à contrôler, il est difficile de leur attacher un temps : "la productivité classique du travail s'évanouit".

On repère trois tendances lourdes de l'évolution du travail qui correspondent à un mouvement de «déstructuration – restructuration» caractérisé par trois processus concomitants :

### 1) Une «défayolisation» (Fayol)

Le fayolisme s'adressait aux dirigeants d'entreprise, aux ingénieurs que les capitalistes mettaient à la tête de leurs usines : c'était une théorie de l'encadrement des entreprises. Pour Henri Fayol (Administration industrielle et générale – 1916) : "**Administrer, c'est prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler**". Il est un pionnier de l'organigramme hiérarchique pyramidal.

Le contexte de tension compétitive accrue et de fluctuation permanente des marchés entraîne les entreprises à jouer "la flexibilité dynamique", c'est-à-dire à rechercher une réactivité immédiate aux aléas de l'environnement.

**L'organisation devient une variable d'adaptation.**



La maîtrise d'une complexité de plus en plus importante conduit à une intégration de fonctions auparavant isolées, que seuls les objectifs généraux réunissaient in fine.

Aujourd'hui, sur la tâche prédéterminée prévalent une attribution générale et des objectifs à atteindre.

## 2) Une «détaylorisation»

Sur la vision segmentée prévaut la représentation dynamique des interdépendances et des interactions entre fonctions. Le principe de finalité est au centre des interactions,

Au point de vue du travail effectif, à la logique de prescription des tâches se substitue une logique de mobilisation des compétences, c'est-à-dire l'activation créatrice d'un ensemble de savoirs et savoir-faire adaptés à la situation donnée et au problème traité, prévu ou imprévu.

En fait, la crise tendancielle du taylorisme se caractérise par :

- ✓ un déclin du travail immédiat ;
- ✓ une distanciation entre le travail de l'opérateur et le produit de son travail ;
- ✓ des coopérations envisagées comme des nécessités ;

La coopération a toujours existé au sein des collectifs ouvriers, même niée, et même dans les travaux les plus prescrits, les plus taylorisés. Ce qui change aujourd'hui, c'est que le travail en équipe est valorisé par les directions (alors qu'auparavant il existait, mais était nié comme source d'efficacité / on casse des collectifs de travail pour en recomposer d'autres sur des bases différentes).

Avec le développement de l'informatique, un modèle de coordination basé sur les relations horizontales et le partage des informations s'accroît tendanciellement.

Il y a une prise de conscience, par les directions d'entreprise, que la tâche est toujours plus compliquée dans la réalité.

## 3) Une « débureaucratization »

La mise en place d'organisations fonctionnelles et intégrées s'accompagne d'un éclatement des cloisonnements statutaires à l'intérieur des catégories professionnelles et d'un raccourcissement de la ligne hiérarchique.

Le passage à de nouvelles formes d'organisation du travail "autonomes et responsables" nécessite, du point de vue des directions, l'engagement de la subjectivité du salarié.

Les salariés se voient reconnaître un plus grand degré d'initiative (en 1991, 1 salarié sur 2 réglerait lui-même les incidents qui surviennent dans son travail (source : ANACT)).

Il est fait appel à l'intelligence des salariés.

C'est l'éclatement de toute une dimension de l'activité humaine qui était niée auparavant. Avec les années 1980 apparaissent des groupes de progrès, et autres structures du même type. Elles associent (!) les salariés à la réflexion.

**Les années 80-90** sont aussi porteuses du mythe de l'Usine sans Hommes, du "tout automatisation" (cf. le secteur de l'automobile, pionnier de l'automatisation, qui a maintenant fait machine arrière). Face à la complexification du processus de production, le travail réel est positionné par les directions au rang des facteurs d'efficacité.

Cette dimension n'est plus niée par les directions ; elle devient une condition pour que le travail se fasse bien.

Nous l'avons abordé, le travail concret, réel, a toujours constitué un enjeu. Durant la période taylorienne, la dimension concrète du travail était niée par le patronat - niée parce que, au-delà de la tâche prescrite, la conscience existait que le travailleur mettait en jeu, dans le cadre de son activité de travail, toute une dimension du travail non reconnue (les savoir-faire) et par conséquent non rémunérée. Elle n'a peut-être aussi trouvé sa juste dimension chez les salariés qu'à la fin des années 80.

Les mutations qui touchent actuellement la sphère du travail, notamment au travers de l'introduction des nouvelles technologies et de l'évolution des «manières de travailler», ont déplacé cet enjeu.

Aujourd'hui, au moment où l'entreprise s'est engagée dans une phase nouvelle instaurant de nouveaux outils de production, c'est à l'expérience et aux savoir-faire des salariés que l'on fait appel, conscients que les nouvelles technologies ne suppléent pas l'homme et que c'est l'homme qui fera la différence. C'est pourtant dans les années 90 que la précarité des emplois et des statuts prend sa pleine ampleur. Les formes d'emploi réputées atypiques (contrats à durée déterminée, travail temporaire, contrats aidés) deviennent une norme. La flexibilité des ressources humaines (annualisation du temps de travail, modulation, temps partiel) est érigée en règle d'organisation.

Du point de vue des conditions de travail, les tendances décrites ont des effets contradictoires :

- ✓ d'une part, les progrès techniques ont permis d'apporter des améliorations à certaines conditions de travail à forte pénibilité, et dans certains secteurs, permis une baisse conséquente des accidents du travail ;
- ✓ par contre, les contraintes nouvelles liées aux nouvelles formes d'organisation du travail ont, elles, des effets négatifs sur les conditions de travail.

Notamment :

- ✓ la pression temporelle retentit sur l'ensemble des conditions de travail ;
- ✓ l'augmentation de l'autonomie entraîne un accroissement de la charge de travail ;
- ✓ l'augmentation de la charge mentale augmente aussi le stress ;
- ✓ l'urgence de la réponse à la demande introduit la polyvalence ;
- ✓ les cadences augmentent en relation avec la diminution des effectifs.

#### **4.3. L'analyse de l'activité de travail**

Cette approche, bien que succincte, veut faire émerger la nature complexe du travail et par là même parvenir à mieux cerner ce qui fait du travail réel un enjeu d'importance, peut-être aujourd'hui encore plus qu'hier.

Le «travail» est difficile à aborder.

L'histoire est riche de renseignements qui éclairent la représentation qu'en ont les hommes.

L'approche judéo-chrétienne renvoie à l'image de la pénibilité : le travail vient de "labor", le labeur.

La culture latine lui associe également l'idée de torture (tripalare, tripalarium). Les aspects "positifs" sont passés sous silence. Lorsque le travail est objet de conversation par exemple, c'est souvent en tant que "problème". Ainsi il apparaît que l'on ne s'intéresse au travail que dans son aspect négatif.

Le «travail» est un objet confus qui recouvre plusieurs réalités. De façon classique, cet objet est découpé pour être analysé : c'est une résultante de l'approche scientifique. Le travail, objet découpé, devient réalité mutilée...

Quelques exemples pour illustrer la différence des points de vue : un économiste aborde le travail du point de vue des résultats ; le médecin s'intéresse aux conditions d'exercice ; le service des méthodes s'attache à l'activité ; les directions observent, s'intéressent au travail d'un "certain point de vue", les représentants du personnel d'un autre...

Ces aspects sont différents, mais constamment liés. Dans certaines approches du travail, notamment l'approche scientifique, le découpage est pratiqué. On s'intéressera alors à l'une des dimensions qui constituent le travail, en la décontextualisant.

Or, pour aborder la réalité concrète qu'est le «travail», il y a aussi nécessité de recomposer cet objet qui est appréhendé de manière différente par les directions d'entreprise, les élus du personnel, les salariés...

La question du point de vue adopté pour appréhender l'activité et reconstruire un questionnement qui sorte du cadre normatif est centrale.

Pour appréhender une situation de travail, il est indispensable d'avoir toujours en tête la nécessité d'une approche globale afin de ne pas isoler le questionnement de son contexte, ce qui nous conduit à choisir d'adopter le point de vue de l'activité.

Aujourd'hui encore, de nombreux projets de transformation sont conduits dans l'optique de l'adaptation des moyens humains aux caractéristiques du système de production : il y a nécessité à se saisir de ces questions afin de limiter les erreurs.

Comprendre le travail réel est l'objet de la présentation de l'analyse ergonomique de l'activité.

Il s'agit de permettre aux représentants du personnel d'appréhender ces questions sous un angle plus large que celui du cadre normatif.

Deux écueils à éviter :

- ✓ N'approcher que la dimension prescrite de l'activité, car c'est une vision mutilante qui ne donne pas accès à des éléments pertinents pour l'analyse.
- ✓ Se borner à une approche limitée qui établirait des liens directs entre conditions de travail et conséquences sur la santé.

Ces relations de cause à effet sont souvent établies, car explicitées par des connaissances fondamentales. Dans une situation de travail donnée, se limiter à identifier les éléments dont on connaît les effets néfastes pour les corriger atteint vite des limites, car c'est souvent inefficace ou non viable d'un point de vue économique. Une telle approche négligerait le fait que ces relations passent toujours par le biais de l'activité spécifique de l'opérateur.

Souvent, dans l'entreprise, les problèmes posés le sont dans le cadre d'un système déterministe. Le risque, si l'on ne s'éloigne pas de ce cadre, est d'occulter les problèmes des opérateurs et de limiter les possibilités d'action.

En raison de la prégnance du modèle taylorien d'organisation du travail, le fonctionnement des entreprises évolue sans une prise en compte suffisante du point de vue des salariés. Nous avons souligné que les opérateurs mettent en œuvre des savoir-faire qui ne sont ni forcément formalisés, ni reconnus. Les opérateurs eux-mêmes ignorent ou négligent souvent leur existence.

Par ailleurs, les salariés ont une perception de leur état de santé, de leur fatigue. Dans certains cas, ils établissent des liens entre cet état de fait et la situation de travail. Mais parfois, les atteintes à la santé sont attribuées à une faiblesse personnelle sans que la relation avec la situation de travail soit apparente.

L'analyse de l'activité contribuera à apporter un regard sur la situation de travail qui mette en relation Activité - Production - Santé. L'enjeu central est constitué par la transformation des représentations des problèmes posés, de manière à essayer non plus simplement d'apporter des réponses immédiates et matérielles à un problème ponctuel, mais de privilégier une réflexion globale ouvrant la porte à des

possibilités de transformations plus larges dans une perspective à long terme. Il conviendra de se rappeler ces éléments pour aborder la méthode d'analyse des situations de travail caractérisées par la réalité d'un accident de travail.

## **5. Mise en place du CHSCT**

### **5.1. Les éléments du protocole d'accord préélectoral**

Comme pour la désignation des autres représentants du personnel, nous conseillons la négociation d'un protocole par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Le législateur n'a pas prévu cette négociation, mais elle peut s'avérer utile pour toutes les parties. Il faudra cependant veiller à ne pas empiéter sur les prérogatives du collège désignatif qui doit définir lui-même les modalités pratiques des différents scrutins.

#### **5.1.1. La notion d'établissement**

La détermination du caractère d'entreprise et d'établissement ne relève pas du pouvoir unilatéral de l'employeur.

En effet, une entreprise peut être composée de plusieurs établissements. Lorsque c'est le cas, le CHSCT est mis en place au niveau de l'établissement : le législateur a voulu, en raison du caractère spécifique des missions du CHSCT, qu'il fonctionne au plus près des situations de travail des salariés.

Le découpage de l'entreprise en établissements peut donc faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de l'entreprise. Les critères à prendre en compte sont le critère géographique et le degré d'autonomie qui doit être suffisant pour le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. C'est le Tribunal de Grande Instance qui est compétent pour la notion d'établissement distinct.

#### **5.1.2. Les effectifs requis**

##### **5.1.2.1. Création**

Le deuxième point qui peut faire l'objet du protocole préélectoral est la question des effectifs pris en compte. Le CHSCT doit être constitué lorsque l'effectif a atteint cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. L'effectif est calculé selon les mêmes modalités que pour la mise en place du C.E. (article L. 431 - 2 du Code du Travail).

Si l'établissement occupe plus de cinq cents salariés, le C.E. peut déterminer, 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, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Cet éventuel accord peut être utilement intégré au protocole préélectoral (en spécifiant bien qu'il émane du CE).

##### **5.1.2.2. Composition de la délégation du personnel**

L'un des points clefs de l'accord préélectoral, qui découle du calcul des effectifs pris en compte, est la composition de la délégation du personnel et sa répartition selon les catégories du personnel. Cette composition et cette répartition sont fixées pour la durée du mandat.

La législation fixe un nombre minimum pour les représentants du personnel :

- ✓ Trois dans les établissements occupant jusqu'à 199 salariés ;
- ✓ Quatre dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés ;
- ✓ Six dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés ;
- ✓ Neuf dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Parmi ces représentants, devront figurer :

- ✓ Un représentant du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant jusqu'à 499 salariés ;

- ✓ Deux représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- ✓ Trois représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

L'article L. 236-13 permet, par un accord, d'élargir cette délégation. Les éventuels représentants supplémentaires bénéficient des mêmes prérogatives et de la même protection que les autres représentants du personnel au CHSCT.

Une dérogation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour modifier la répartition des sièges entre catégories professionnelles.

### **5.1.3. Les conditions matérielles de la désignation**

Le protocole d'accord préélectoral pourra enfin utilement préciser :

La date, l'heure et le lieu de la réunion du collège désignatif ;

La qualité des personnes à convoquer (l'ensemble des élus titulaires et suppléants au C.E., et l'ensemble des délégués du personnel titulaires et suppléants).

## **5.2. La désignation des membres du CHSCT**

### **5.2.1. La réunion du collège désignatif**

Les représentants du personnel sont désignés pour deux ans par le collège désignatif composé des élus du comité d'établissement et des délégués du personnel. Le chef d'établissement ne participe pas à la réunion du collège désignatif. Son rôle est strictement limité à la convocation de la réunion.

Les élus suppléants sont convoqués, nous l'avons vu dans les éléments à inscrire sur le protocole préélectoral. Cependant, ils ne participent à l'élection que s'ils remplacent un titulaire absent, ou prenant part au vote au titre de l'autre mandat en cas de cumul des mandats. La règle est assez simple : chaque élu titulaire n'a le droit qu'à une voix. En cas de cumul de mandats, il choisit à quel titre il participe au collège désignatif.

#### **5.2.1.1. Désignation d'un secrétaire de réunion**

Le premier acte du collège désignatif sera d'élire son secrétaire de réunion. En effet, le procès-verbal des travaux du collège doit être remis à l'employeur dès leur conclusion, l'employeur devant transmettre ce procès-verbal de réunion à l'inspection du travail dans un délai de huit jours. Après avoir dressé la liste des électeurs, le collège va procéder à la désignation si la majorité du collège est présente.

Aucune formalité ni conditions n'ont été définies par les textes pour le dépôt des candidatures ou pour être candidat, hormis le fait de travailler dans l'établissement.

#### **5.2.1.2. Modalité de la désignation**

Le rôle du collège désignatif en matière d'organisation des élections est déterminant. La cour de cassation a établi que la désignation doit être faite par un collège unique. L'ensemble du collège va donc participer à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, quelle que soit la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent. Cependant, même si l'ensemble du collège doit voter, il est possible de procéder par scrutins successifs, et donc à des désignations par catégorie de personnel.

S'il y a accord, les représentants peuvent être désignés par consensus (accord unanime de tous les membres composant le collège).

A défaut de consensus, le scrutin à adopter est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un tour (comme pour les autres élections professionnelles).

Le secrétaire de réunion désigné en début de réunion fera l'appel des présents (titulaires et suppléants) et des votants (titulaire ou suppléants) il prendra note du déroulement et des résultats du scrutin, et proposera l'adoption de son procès-verbal sitôt la désignation effectuée. Il transmettra ce procès-verbal à l'employeur dès l'issue de la réunion. Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe. Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation. Le tribunal d'instance statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

### **5.3. Les représentants syndicaux au CHSCT**

L'accord national interprofessionnel (voir en annexe) du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (et ses avenants modificatifs du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989) a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996. Il permet la participation au CHSCT, avec voix consultative, des représentants syndicaux dans tous les établissements de plus de 300 salariés.

En effet, cet accord a été étendu par Arrêté du 12 janvier 1996 (J.O. N° 19 du 23 janvier 1996 page 1130). Il prévoit dans son article 23 :

"La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R.232-6 du Code du Travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T. »

## **6. L'action du CHSCT**

### **6.1. But et Objectifs**

#### **6.1.1. Bien définir le sens des mots BUT et OBJECTIFS**

Pour travailler efficacement, il est important de disposer de la méthodologie la plus simple et la plus sûre possible. C'est pourquoi, afin de permettre aux représentants du personnel de développer un fonctionnement efficace du CHSCT, nous leur proposons d'adopter une méthode utile (dont le principe nous a été démontré par Odette et Michel Neumeyer de l'IFPEC).

#### **« Le Travail Collectif par Objectifs »**

Avant toute chose, la nécessité première pour les représentants du personnel au CHSCT est de bien déterminer ensemble quel est le but qu'ils se proposent d'atteindre par leur action au CHSCT et par les objectifs qu'ils se fixeront.

Par but, nous entendons ici ce qu'en dernier ressort nous voulons atteindre. Le but donnera le sens de notre action, la direction vers laquelle nous voulons aller, l'orientation fondamentale de notre action au sein du CHSCT...

Les objectifs seront pour leur part des étapes permettant de se rapprocher du but. Pour être opérationnel, un objectif doit être :

- ✓ précis,
- ✓ mesurable,
- ✓ réaliste,
- ✓ daté.

### **6.2. Notre méthodologie**

Succinctement (cette méthodologie est développée de façon détaillée par des exemples pratiques quand nous traitons des mesures de prévention dans le cours de la formation des membres CHSCT), pour définir chaque objectif de notre Travail Collectif par Objectifs, nous suivrons les étapes nous permettant de

#### **6.2.1. « Passer de la pensée Magique à la pensée Stratégique »**

Nous serons dans la pensée magique lors des quatre premières étapes de la méthode. La dernière nous fera passer à la pensée stratégique.



## **De la PENSÉE MAGIQUE à la PENSÉE STRATEGIQUE**

- a) Délimiter le champ dans lequel on veut travailler,
- b) Isoler un problème limité mais stratégique dans ce champ (il en commande d'autres). Le formuler.
- c) Poser la question de l'évaluation : définir les indicateurs de réussite.
- d) Imaginer une action pour dépasser le problème, la formuler sous la forme : « si..., alors... ».
- e) Opérationnaliser, c'est à dire, donner des réponses aux questions :

**Quoi ?** (De quoi s'agit-il exactement ?)

**Où ?** (Quel est le lieu de cette action ?)

**Pourquoi ?** (Quelle est la justification de cette action ? Quel résultat en est attendu ?)

**Comment ?** (Quelle est, en détail, la marche à suivre ? La procédure ?)

**Qui ?** (Qui est concerné ? Qui va faire quoi ?)

**Quand ?** (Quel calendrier est fixé pour la réalisation de l'action ?)

**Combien ?** (Quel est le coût prévisionnel de cette action ?)

**Un ensemble d'objectifs ainsi définis forme un plan de travail...**

### 6.3. La fonction sécurité

La fonction sécurité est obligatoire dans toutes les entreprises. En effet, la loi (article L. 230-2 du Code du Travail) impose à tous les chefs d'établissements de gérer la prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Il va s'agir notamment :

- ✓ d'évaluer les risques professionnels,
- ✓ de mettre en place une organisation et des moyens adaptés,
- ✓ de planifier les actions de prévention, d'information et de formation à propos de ces risques professionnels.

Dans une entreprise il y a des fonctions incontournables qu'il faut assumer :

- ✓ la fonction gestion des ressources humaines,
- ✓ la fonction achat,
- ✓ la fonction production,
- ✓ la fonction vente,
- ✓ la fonction gestion financière et comptabilité, etc....

Il y a donc également une fonction sécurité à remplir. Pour assurer cette fonction, l'entreprise sera ou non organisée avec un service sécurité, mais cette fonction devra être prise en compte. Le CHSCT va certainement influencer sur la fonction sécurité de l'entreprise (comme le CE pourra influencer sur la politique générale de l'entreprise), mais ce n'est pas à lui de l'assumer, c'est à la direction de l'établissement.

#### 6.3.1. Le document unique « évaluation des risques »

Depuis le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du Travail et modifiant le Code du Travail, l'employeur devra, en outre, transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de son évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Ce document constitue l'inventaire détaillé des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement.

Mis à jour au moins une fois par an, il doit être systématiquement révisé à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lors de la réception d'une nouvelle information concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

Ce document doit être tenu à la disposition du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu, des délégations du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé.

Cet inventaire sera également tenu à la disposition des inspecteurs du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, sur leur demande.

Le non-respect de cette prescription entraînera une amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

#### 6.3.2. La circulaire N° 6 DRT du 18/04/2002

Le ministère de l'emploi et de la solidarité a publié une importante circulaire pour la mise en application du décret cité plus haut. Elle revêt une valeur toute particulière quand on la rapproche de la série d'arrêts de la cour de cassation du 28 février 2002 (arrêts n°835, 837, 838, 842, 844, et 845 notamment) qui établissent **qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat**. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable** au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures

nécessaires pour l'en préserver (Voir le rôle du CHSCT par rapport à ce document unique au chapitre 11 Les outils pour un action efficace : Les documents).

#### 6.4. Le but du CHSCT

Mais revenons au but du CHSCT.

Lorsque l'on demande à des représentants du personnel au CHSCT :

« **Quel est, pour vous, le but du CHSCT ?** »,

les réponses spontanées vont toujours dans le sens :

- ✓ « Préserver l'hygiène, la sécurité, et améliorer les conditions de travail des salariés »,
- ✓ « Faire diminuer le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles »,
- ✓ « Améliorer la prévention des risques professionnels ».

Avec quelques variantes plus ou moins imaginées, c'est ainsi que le but du CHSCT est formulé par 99 % des représentants du personnel non formés au CHSCT.

Ces mêmes représentants du personnel sont étonnés lorsqu'on leur dit que ces buts-là ne sont ni les leurs, ni ceux du CHSCT, mais ceux que le Code du Travail donne aux chefs d'établissement (L. 230-2 : le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement... et tendre à l'amélioration des situations existantes).

En effet, après réflexion, il est vite évident que ces buts doivent être ceux de l'employeur... D'ailleurs les services sécurité, les animateurs ou techniciens de sécurité se voient confier ces missions par les Directions d'entreprise.

Le représentant du personnel au CHSCT n'a certainement pas le même rôle à remplir que l'animateur sécurité ! Nous avons vu à quoi correspond la fonction sécurité dans une entreprise ; le service sécurité et/ou l'animateur sécurité ont pour rôle de contribuer à assurer cette fonction sécurité de l'entreprise, et normalement, ils ont les moyens de leur mission.

Le CHSCT, quant à lui, n'a certainement pas été créé pour devenir un service de sécurité bis (avec des compétences professionnelles en moins) !

Et pourtant, très souvent il y a confusion des rôles et donc possibilité de conflits.

Mais alors, si le but du CHSCT n'est pas d'améliorer les conditions de travail ni de faire diminuer le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles, quel est donc le véritable but du CHSCT ? Quel est le but des représentants du personnel au CHSCT ?

Le but que nous vous proposons ici pour le CHSCT est :

**« Permettre aux salariés d'intervenir (syndicalement) pour améliorer leurs conditions de travail »**

Donc les aider à exprimer leurs revendications d'amélioration de leurs conditions de travail.

En effet, ce but prend d'abord en compte le fait que les membres du CHSCT sont des représentants du personnel et que leur principal interlocuteur est le personnel de l'établissement (le fait qu'ils soient élus au 2<sup>ème</sup> degré, montre que non seulement ce sont des élus représentant du personnel, mais encore qu'il sont importants aux yeux du législateur car ils ont la confiance de ceux à qui les travailleurs ont fait confiance lors des élections professionnelles).

Par ailleurs, le but ainsi formulé ne parle directement ni d'hygiène ni de sécurité, mais prend en compte un parti pris :

**Ce sont les mauvaises conditions de travail qui génèrent l'insécurité, les accidents du travail, les maladies professionnelles.**

Ce sont les bonnes conditions de travail qui permettent les bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

A notre avis, les conditions de travail constituent le véritable enjeu de la prévention et de la sécurité dans les entreprises. Il ne s'agit en fait de rien de moins que de déterminer les conditions d'utilisation de la force du travail humain dans le cycle d'exploitation. C'est donc bien un enjeu essentiel : **les chefs d'entreprise peuvent-ils utiliser comme bon leur semble les salariés qu'ils payent ?**

Avec un tel but, le CHSCT peut réellement devenir une institution représentative du personnel et l'un des endroits où s'élabore la politique de prévention de l'entreprise.

En outre, une telle définition du but du CHSCT pour les représentants du personnel permettra souvent d'orienter leur action et leur prise de position en se posant la question simple :

« Est-ce que cela va permettre ou favoriser l'intervention des salariés pour l'amélioration de leurs conditions de travail ? ».

Cette clarté quant au but permettra aussi de résoudre certains dilemmes présentés par des situations concrètes. Par exemple la question :

« Est-ce le rôle d'un représentant du personnel de dire à un salarié de porter ses équipements de protection individuels lorsque ces derniers sont obligatoires ? »

La réponse est maintenant claire : non ! C'est le rôle de la direction ou de l'animateur sécurité. Dans le cas contraire, le représentant du personnel au CHSCT jouerait un rôle hiérarchique dans le cadre de son mandat syndical, et cela le marginaliserait par rapport au personnel.

Si un représentant du personnel au CHSCT peut et doit intervenir dans un tel cadre, ce sera à titre individuel et personnel. Il va s'agir de porter assistance à une personne s'il l'estime en danger comme le ferait tout citoyen respectueux de la vie humaine et des lois (du Code Pénal dans ce cas particulier) et non en qualité de membre du CHSCT.

Personne n'attend d'un délégué du personnel, dont le rôle est par exemple d'exprimer les demandes des travailleurs en matière de salaires, qu'il rappelle à l'ordre le salarié qui s'apprêterait à faire une grosse dépense...

Enfin, cette claire définition du but du CHSCT permettra de valider l'action, et donc les objectifs particuliers, que va se fixer le CHSCT.

## **6.5. Le CHSCT et l'organisation syndicale**

Les représentants du personnel au CHSCT sont des syndicalistes. Ce fait, souvent caché, enfoui reste souvent ignoré. Les représentants du personnel eux-mêmes n'en ont pas toujours une claire conscience, surtout lorsqu'ils ne sont pas syndiqués.

Pour comprendre la cohérence qui peut exister entre l'organisation syndicale, les différentes Institutions Représentatives du Personnel et notamment le CHSCT, pour éventuellement conjuguer leurs actions respective, il nous faut comprendre leurs buts respectifs et la logique propre d'une action revendicative.

**Le but de l'organisation syndicale**, à notre sens, ce n'est pas de défendre les salariés, mais plus précisément de permettre aux salariés de s'organiser pour défendre leurs revendications.

**Le but des Délégués du Personnel** n'est pas simplement de faire respecter les droits des salariés, ce n'est pas non plus de transmettre les demandes individuelles ou collectives. Le but des D.P. pourrait être mieux défini par, simplement : permettre aux salariés d'exprimer leurs revendications (ce qui n'est pas si simple, nous le verrons plus loin).

**Pour le Comité d'entreprise** il s'agirait de permettre aux salariés d'être informés, consultés, de contrôler la politique générale de l'entreprise et de faire des propositions pour que leurs intérêts soient pris en compte dans la gestion économique et sociale de l'entreprise.

**Pour le CHSCT** nous l'avons vu, il s'agit donc, de permettre aux salariés d'intervenir (syndicalement) pour améliorer leurs conditions de travail.

#### **6.5.1. Les étapes de l'action revendicative**

Les propositions construites avec les salariés, si elles ne sont pas satisfaites ou prises en compte par le chef d'établissement, deviendront des revendications. L'action revendicative interviendra alors, car, que cela nous plaise ou non, dans l'entreprise, le progrès social dépend fortement du rapport des forces en présence et de son expression.

Pour les besoins de l'analyse, l'action revendicative va être artificiellement découpée en cinq étapes schématiques :

**La première étape** : prise de conscience par les salariés d'un problème. Il peut s'agir d'un dysfonctionnement, d'un besoin social non satisfait, d'un mécontentement. Pour nous, les besoins sociaux correspondent ici à l'ensemble des conditions permettant aux individus vivant dans une société donnée d'être reconnus, de s'épanouir dans leur vie personnelle et professionnelle. C'est pour satisfaire leurs besoins sociaux que les humains se groupent et vivent en société. Les besoins sociaux évoluent en fonction du temps et du lieu.

**La deuxième étape** : il va s'agir de la recherche, de la diffusion et de la mise en débat des informations sur le problème mis en évidence au cours de la première étape, il s'agira aussi de la recherche des solutions possibles et de leurs implications sur les situations concrètes.

**La troisième étape** : la revendication va être construite sur la base des analyses menées lors de la deuxième étape. Le véritable début de l'action collective, c'est lorsque la revendication s'exprime. Par revendication, nous entendons ici la demande formulée pour un ou plusieurs salariés, construite en prenant en compte leurs désirs et aspirations personnels, mais ensuite discutée, voir négociée collectivement et donc validée comme juste par un collectif et prise en compte dans le cahier de revendications de l'organisation syndicale.

**La quatrième étape** : C'est l'étape de négociation, et éventuellement d'actions revendicatives diverses. Elle s'appuie sur la mobilisation induite par les deux premières étapes et sur l'action collective que constitue déjà la troisième étape.

**La cinquième étape** : La signature d'un accord est une étape qui mériterait d'être moins négligée au niveau des entreprises afin que les problèmes réglés le soient de manière claire et durable.

Les Délégués du Personnel, les membres CE et les représentants du personnel au CHSCT ne peuvent pas, comme l'organisation syndicale, lancer un mot d'ordre de grève, ni organiser une manifestation, ni

même faire signer une pétition. Ce n'est ni leur rôle, ni dans leur moyens d'action. Ils ne peuvent pas non plus engager, es qualité, des négociations ni signer un accord. Les Institutions Représentatives du Personnel participent aux trois premières étapes. C'est dans ces trois premières étapes que leur utilité trouve sa pleine expression. Ensuite, c'est aux organisations syndicales et à l'employeur de prendre leurs responsabilités respectives.

Ainsi nous pouvons dire que les IRP sont des outils au service de l'organisation des salariés et du progrès de l'établissement pour :

- ✓ Permettre aux salariés d'être informés et consultés, de contrôler la politique générale de l'entreprise et de faire des propositions pour que leurs intérêts soient pris en compte dans la gestion économique et sociale de l'entreprise ;
- ✓ Permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail et donc de préserver leur santé et leur sécurité ;
- ✓ Et enfin permettre aux salariés d'exprimer leurs revendications.

L'organisation syndicale dispose de ces outils pour permettre aux salariés d'organiser au mieux la défense de leurs revendications. L'organisation syndicale est donc en partie responsable de leur bon fonctionnement et elle doit, selon nous, jouer un rôle d'impulsion et de coordination de l'activité des Institutions Représentatives du personnel.

#### **6.5.2. Le CHSCT : Missions et Moyens**

Les missions du CHSCT sont définies par la loi : article L. 236-2 du Code du Travail. Cet article de loi est certainement le plus important à connaître pour les membres du CHSCT. Le CHSCT doit réaliser deux missions fondamentales :

1) Contribuer :

- ✓ à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;
- ✓ à l'amélioration des conditions de travail.

La contribution des représentants du personnel va consister à :

**Permettre aux salariés d'intervenir, pour améliorer leurs conditions de travail.**

2) Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

En lui donnant cette deuxième mission, le législateur place le CHSCT sur une partie du terrain de l'inspecteur du travail : le CHSCT va veiller, comme ce dernier, à l'observation, par l'employeur, des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Pour ce faire, le CHSCT va procéder à des inspections.

Le législateur précise dans ce même article L. 236-2 les actions que doit poser le CHSCT pour remplir ces deux missions fondamentales :

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés quand il :

- ✓ procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail (notamment pour les femmes enceintes) ;

Le comité veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires quand :

- ✓ procède à des inspections ;

Il fait les deux lorsqu'il :

- ✓ effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;

Ensuite, en outre il :

- ✓ contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels ;
- ✓ suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- ✓ peut proposer des actions de prévention (si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision) ;
- ✓ donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission ;
- ✓ peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
- ✓ est consulté avant toute décision d'aménagement important, avant toute transformation importante, avant toute modification... ;
- ✓ est consulté sur le plan d'adaptation (qui est possible lors d'introduction d'une nouvelle technologie pour l'entreprise) ;
- ✓ est consulté sur les documents relatifs aux installations classées ;
- ✓ est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés et handicapés ;
- ✓ se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise, le CE, les DP.

Dans le dernier alinéa de cet article L. 236-2 : « Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues ci-dessus », nous voyons ici défini par le législateur **le mode de fonctionnement du CHSCT : la mission confiée à ses membres.**

Il résulte de cet alinéa que **tout ce que vont faire les membres du CHSCT doit faire d'abord l'objet d'une mission débattue en réunion.** Trop souvent, les actions individuelles sont inefficaces et leurs auteurs risquent d'être sanctionnés par l'employeur. Une action faisant l'objet d'un mandat précis du CHSCT est plus efficace et moins risquée... En effet, elle bénéficie d'un cadre légal, et la gêner ou s'y opposer unilatéralement serait constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT.

Les membres du CHSCT doivent, pour être efficaces, mettre en œuvre un fonctionnement collectif. Lorsqu'un représentant du personnel agit dans le cadre d'une mission qui lui a été confiée par le CHSCT, c'est un peu comme si le CHSCT dans son ensemble agissait à travers lui. Par voie de conséquence, entraver l'action d'un membre du CHSCT qui agit ainsi dans le cadre d'une mission reviendrait à entraver le fonctionnement régulier du CHSCT.

La mission étant le mode normal de fonctionnement du CHSCT, les membres du CHSCT doivent se confier eux-mêmes :

- des missions d'enquête,
  - ✓ sur des accidents du travail,
  - ✓ sur des maladies professionnelles ou à caractère professionnel (celles qui ne font pas encore partie d'un tableau de maladies professionnelles indemnifiables mais dont l'origine professionnelle est suspectée),
  - ✓ sur des situations de travail présentant un risque professionnel particulier,
- des missions d'analyse de conditions de travail,
- des missions d'inspection (pour veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans les domaines de la sécurité, de la santé et des conditions de travail).

## **7. Les outils pour une action efficace : les informations**

### **7.1. De quelles informations peut disposer le CHSCT ?**

Pour le CHSCT, les informations constituent une matière première indispensable...

Certaines informations sont prévues par un texte. Ce sont par exemple :

- les textes sur les machines (R. 233-2) ;
- les textes sur les équipements individuels de protection (R. 233-42-1) ;
- les registres de vérification (R. 236-13, L.620-6) ;
- le règlement intérieur et les consignes (L. 122-36, L.122-39) ;
- les courriers de l'inspection du travail, du service prévention de la CRAM, du médecin du travail ;
- les informations sur un projet avant consultation du CHSCT...

Toutes les autres informations peuvent être obtenues en référence à l'article L. 236-3 du Code du Travail : « Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions... ». Les membres du CHSCT ont un impérieux besoin d'information, mais, pour être efficaces, ils doivent savoir la gérer.

#### **7.1.1. Stratégie pour le traitement des informations**

##### **7.1.1.1. L'information en général**

Nous le voyons, la loi fait obligation à l'employeur de fournir des informations au CHSCT. Souvent, des membres de CHSCT se plaignent du manque d'information dans lequel ils sont tenus...

#### **Attention ! Le but du CHSCT n'est pas de chasser l'entrave !**

Il est vrai que, dans certains cas, la direction de l'entreprise peut être tentée d'entraver le fonctionnement du CHSCT en le privant d'information... Dans d'autre cas, ce même objectif est atteint en étouffant le CHSCT sous un flux important et constant d'informations les plus diverses. Dans ce cas, l'information utile est noyée dans la masse. Elle a de fortes chances de passer inaperçue... et le fonctionnement du CHSCT sera tout autant entravé que s'il n'avait aucune information !

Le CHSCT doit donc mettre en place une stratégie pertinente pour gérer l'information.

Avant de chercher à se procurer l'information, il faut se poser la question fondamentale :

#### **Pour quoi faire ?**

Si le CHSCT veut une information, c'est qu'elle est utile à l'un de ses objectifs... S'il en a besoin, c'est obligatoirement pour mener une action précise... L'information que veulent les membres du CHSCT, c'est celle dont ils ont besoin pour atteindre un des objectifs fixés et qui va dans le sens du but qu'ils se sont défini au CHSCT :

#### **Permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail.**

Les autres informations sont secondaires et risquent de faire écran à ces objectifs.

Si nous savons avoir besoin (par rapport à un projet précis) d'une information, alors il faut mettre en œuvre une démarche active pour l'obtenir. Peu importe si l'employeur devait nous la fournir de lui-même, si nous la demandons, il y a de fortes chances pour qu'il répare vite cet oubli !

Dans notre exemple de règlement intérieur (en annexe), nous proposons que le secrétaire du CHSCT soit le destinataire, le premier filtre et le dépositaire de l'information reçue par le CHSCT... Nous pouvons trouver d'autres formes d'organisation, mais ces fonctions devront être remplies.



### 7.1.1.2. *Là où la vigilance s'impose*

Lorsque l'on traite une information, quelle qu'elle soit, il est important de se poser quelques questions préalables :

- ✓ Qui est l'auteur de cette information ? Quel est son but ?
- ✓ Quels sont les destinataires visés ?
- ✓ Quel est l'objectif de cette information ?
- ✓ En quoi est-elle utile à notre projet ?
- ✓ Comment allons-nous l'utiliser ?

### 7.1.1.3. *Les chiffres et les statistiques*

Quand l'information contient des chiffres et des statistiques, il nous faut redoubler de vigilance. Les chiffres ont une apparence honnête... Ils sont réputés précis et objectifs !

Pourtant, lorsque quelqu'un parle chiffres, le premier réflexe est de se méfier... Très souvent, si celui qui se sert de chiffres et de statistiques veut convaincre son auditoire, il arrive souvent aussi qu'il cherche à le manipuler.

En effet, les chiffres peuvent être trompeurs !

Par exemple : sept ouvriers cassent sept murs en sept minutes. Combien faut-il d'ouvriers au minimum pour casser cent murs en cent minutes ?

La réponse peut sembler simple à calculer... Essayez donc en moins d'une minute !

Et dans la réalité, même si les chiffres ne nous le disent pas, il faudra prendre en compte, entre autres, la taille des vestiaires, et le nombre de sanitaires, (et l'évacuation des gravats !)...

Mais ce n'est pas tout...

Autre exemple : après une perte de pouvoir d'achat de 50 %, les syndicats ont obtenu une augmentation des salaires de 50 % et tous sont contents... Pourtant :

50 % de 100,00 euros = 50,00 euros... qui restent (et 50 euros qui partent).

50,00 euros plus 50 % de ces 50,00 euros (qui restent) = 75,00 euros ! (25 euros sont partis).

Méfions-nous des pourcentages... Nous avons même déjà vu des entreprises où l'on faisait des pourcentages de pourcentages... C'est difficile à saisir mathématiquement parlant !

Par ailleurs, quel est l'endroit le plus dangereux pour nous tous ?

Statistiquement parlant, c'est le lit ! En effet, c'est dans un lit que l'on meurt le plus souvent !

## **7.1.2. Obligation de secret professionnel et confidentialité**

### **7.1.2.1. La confidentialité**

« Les membres du comité 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. »  
Article L.236-3 alinéa 2.

Il faut, au secrétaire du CHSCT, être vigilant sur la question de la confidentialité des informations. En effet souvent ce qui devrait être considéré comme confidentiel est publié dans les procès verbaux, alors que des informations utiles à la réflexion des salariés restent marquées du sceau du secret ou de la confidentialité. A notre avis, pour qu'une information soit obligatoirement à considérer comme confidentielle par les membres du CHSCT et notamment le secrétaire, il faut soit qu'elle puisse être préjudiciable à un individu ou porter atteinte au respect dû à la vie privée, soit être de nature à favoriser la concurrence. Si de plus le Président du CHSCT signale que ces informations ont un caractère confidentiel, un manquement à l'obligation de discrétion pourra être sanctionné par des sanctions civiles (dommages et intérêts) et disciplinaires.

Pour être plus clair, à notre avis le secrétaire doit s'interdire de mentionner sur ses procès-verbaux, les noms des victimes d'accident, de maladie professionnelle ou autre. Il doit aussi s'abstenir de retranscrire des propos de nature injurieuse ou diffamatoire. Par contre, il nous paraît normal de noter les noms des personnes qui ont au moins voix consultative et qui expriment une position au cours de la réunion.

### **7.1.2.2. Le secret professionnel**

« Ils sont (les membres du CHSCT), en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. »

Le non respect du secret professionnel est, lui, un délit qui est réprimé par l'article 226-13 du Code Pénal :

« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. »

La cour de cassation a établi que l'intention frauduleuse est un élément essentiel de ce délit. Mais attention, l'appel à la notion de secret professionnel peut aussi servir au président à restreindre l'action des membres du CHSCT, en muselant leur expression. Il faut donc être vigilant : ce qui doit être considéré comme secret par les membres du CHSCT, ce ne sont que les secrets de fabrication.

## **7.1.3. La formation des membres de CHSCT**

Les représentants du personnel aux CHSCT bénéficient d'un droit à une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. (*Art. L.236-10 et R. 236- 15 du Code du Travail*)

Sont seuls bénéficiaires de ce droit les représentants du personnel membres du CHSCT. (*Art. L236-10 du Code du Travail.*)

La demande de congé doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage. Dans sa demande, l'intéressé doit indiquer la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage et le prix du stage. (*Art. R. 236-17 du Code du Travail*)

La demande de formation par un représentant du personnel au CHSCT est prioritaire par rapport aux demandes de congé de formation économique, sociale et syndicale des autres salariés de l'entreprise. (*Art. R. 236-17, al. 2 du Code du Travail*)

A la reprise du travail, l'intéressé doit remettre à son employeur une attestation de fréquentation effective du stage établie par l'organisme. (*Art.236-19 du Code du Travail*)

La formation des représentants du personnel membres du CHSCT est mise en œuvre dans les conditions et limites prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale. (*Art. L. 236-10 et R. 434-10 du Code du Travail.*)

Le bénéfice de ce congé est un droit, cependant l'employeur peut refuser le congé dans les deux cas suivants:

\* Si le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement, au titre des formations économiques, sociales et syndicales ainsi que du congé ouvert aux membres du comité d'entreprise, aux membres des CHSCT, dépasse un maximum qui sera fixé comme suit (*Art. L. 451-1 du Code du Travail.*) :

- établissements de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- établissements comprenant de 1 000 à 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- établissements comprenant de 4 999 salariés : 12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

*Arrêté du 7.3.86 du min. du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (JO du 14.3.86).*

\* S'il juge que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le comité d'entreprise doit être consulté : l'employeur ne peut refuser ce congé, en effet, qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. *Art. L. 451-3 du Code du Travail*

\* Dans tous les cas, **le refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours** à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, le refus n'est plus possible. *Art. R. 236-17 et R. 451-3 du Code du Travail.*

Le bénéfice de ce congé peut être reporté :

\* Dans le cas où plusieurs salariés demandent à partir simultanément au titre de l'un des trois congés mentionnés ci-dessus, leur départ peut être différé dans la limite de 6 mois : - dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de l'un de ces congés atteint 2 % ; - dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de l'un de ces congés atteint 2 % ; - dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de l'un de ces congés.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report. (*Art. L. 451-1 du Code du Travail.*) *Arrêté du 7.3.86 du min. du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (JO du 14.3.86). Décret n°93-449 du 23.3.93 (JO du 25.3.93).*

Le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé. (*Art. L. 451-3 du Code du Travail.*)

La formation des membres du CHSCT ne peut excéder, dans les établissements de 300 salariés et plus, cinq jours ouvrables. Elle peut être fractionnée après accord entre le salarié et l'employeur.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la formation des membres du CHSCT est de trois jours, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La loi du 31 décembre 1991 prévoit le renouvellement périodique de la formation des représentants du personnel au CHSCT lorsqu'ils ont exercés leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. (**Art. L. 236-10 et R. 236-15 du Code du Travail.**) **Décret n° 93-449 du 23.3.93 (JO du 25.3.93).**

Le droit à cette formation est un droit individuel, le choix des formations est laissé aux membres du CHSCT.

Les bénéficiaires peuvent donc choisir une formation parmi celles dispensées par les organismes suivants :

- les organismes de formation agréés au titre de la formation économique, sociale et syndicale. La liste de ces centres ou instituts est établie par arrêté ministériel ;
- les organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par le préfet de région au titre de la formation des CHSCT.

La rémunération est à la charge de l'employeur. En effet, celui-ci est tenu de maintenir la rémunération antérieure pendant toute la durée de l'autorisation d'absence.

La période d'absence est prise sur le temps de travail et considérée comme une période de travail.

L'employeur ne peut imputer les rémunérations maintenues et les charges sociales afférentes sur son obligation de participation au financement de la formation professionnelle. (**Art. R. 236-20 du Code du Travail.**)

L'employeur maintenant la rémunération aux salariés, il prend également en charge les cotisations légales et conventionnelles de sécurité sociale.

En contrepartie, le salarié reste couvert contre tous les risques comme s'il continuait à travailler dans l'entreprise.

Les frais de déplacement des membres du CHSCT sont pris en charge par l'employeur sur la base du tarif de seconde classe de la SNCF applicable au tarif le plus direct depuis le siège de l'entreprise jusqu'au lieu où est dispensée la formation. (**Art. R. 236-21 du Code du Travail.**)

Les frais de mission sont pris en charge aux taux journaliers suivants :

Groupe II : 83,86 euros pour Paris et communes suburbaines limitrophes et 68,61 euros pour la province **A compter du 1<sup>er</sup> juin 2002**). (**Art. R. 236-21 du Code du Travail**).

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur. Le financement n'est pas imputable, dans les entreprises de plus de 300 salariés, sur son obligation de participation au financement de la formation professionnelle. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées à ce titre sont déductibles dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale brute sur le budget de la formation professionnelle. (**Art. R. 236-22-2 du Code du Travail**)

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'état concernant le financement de la formation des conseillers prud'hommes (soit  $166,00 \times 1,5 = 249,00$  euros en 2002).

Les journées de formation sont sans incidence sur le temps qui est alloué aux membres du CHSCT pour l'exercice de leurs fonctions.

## **7.1.4. Les statistiques et la relation santé – travail.**

### **7.1.4.1. *Limites des statistiques***

Le système de statistiques en France a longtemps ignoré à peu près complètement les relations entre travail et santé.

Les statistiques que vous pourrez trouver sur les conditions de travail ne comporteront généralement aucune information sur la santé. Tout au plus, permettent-elles de repérer des conditions de travail dont on sait, par l'expérience des travailleurs ou par des études plus fines, qu'elles entraînent des altérations de la santé. En effet, il ne suffit pas d'introduire quelques questions sur la santé en rapport avec les conditions de travail pour être en mesure d'évaluer les effets du travail sur la santé :

- certaines altérations de la santé ne se manifestent qu'après plusieurs années d'exposition (cancers).
- n'importe qui n'est pas employé n'importe où (sélection, reclassement : les travailleurs affectés à des postes «doux» ne sont pas toujours les mieux portants et vice versa) ;

Il faut alors pouvoir mettre en relation l'état de santé avec toute une vie professionnelle et pas seulement avec les conditions de travail présentes au moment de l'apparition de la maladie.

Les statistiques qui existent dans le domaine de la santé ignorent très largement les conditions de travail des individus, et complètement leur histoire professionnelle. Au mieux, elles peuvent fournir des informations par catégorie socioprofessionnelle, dont les différences renvoient, pour une part, aux conditions de travail, et plus largement aux conditions de vie. L'alimentation, par exemple, diffère selon les catégories socioprofessionnelles avec un impact certain sur la santé... Surtout, la plupart des statistiques ne connaissent la santé qu'à travers des «filtres» tels que le recours au médecin et l'affirmation du diagnostic ou la consommation de médicaments. Or, ils dépendent bien sûr de l'état de santé, mais aussi des représentations individuelles du corps, de la maladie, et de l'attitude devant le système de soins. Le recours accru à ce système n'est pas automatiquement assimilable à un plus mauvais état de santé. Les écarts entre catégories socioprofessionnelles traduisent, à la fois, les différences dans les comportements de consommation médicale et dans la santé.

Les plus éclairantes ne touchent donc ni à la santé, car ce sont les statistiques sur la mortalité, ni aux conditions de travail, puisqu'il s'agit de catégories socioprofessionnelles. Cependant, plus l'analyse des différences est affinée en fonction de critères qui se rapprochent du travail (catégories socioprofessionnelles, secteurs d'activité, métiers), plus les résultats obtenus vont mettre en question les conditions de travail, et d'une façon grave, car elles portent sur des années de vie en moins.

Nous reproduisons ci-dessous un tableau de ce type établi et publié dans son livre «Le travail c'est la santé ?» par Jean Hodebourg d'après des données qu'il a recueillies auprès d'un chercheur de l'INSEE.

Mortalité des hommes par catégories socioprofessionnelles			
Catégorie socioprofessionnelle	Age probable de décès parmi les survivants à 35 ans		
	1960 - 1969	1980 - 1989	Ecart en année
Ingénieurs	76	80	+ 4
Cadres supérieurs et professions libérales	76,7	79	+ 2,3
Instituteurs	78	78,6	+ 0,6
Employés de bureau	73,2	74,4	+ 1,2
Ouvriers qualifiés	72	74,6	+ 2,6
Salariés agricoles	70,7	73,6	+ 2,9
Ouvriers spécialisés	70,6	73,7	+ 3,1
Manœuvres	69	70,8	+ 1,6
Autres personnes inactives		64,5	

Jean Hodebourg nous précise que pour les femmes les statistiques sont moins précises, mais l'inégalité devant la mort est semblable.

Les seules statistiques qui traitent directement de ces rapports entre le travail et la santé sont celles élaborées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie de la Sécurité Sociale. Elles sont donc liées à un système légal et administratif de reconnaissance du caractère professionnel de certaines atteintes à la santé :

- les accidents du travail,
- les maladies professionnelles.

#### **7.1.4.2. Les statistiques traitant des maladies professionnelles.**

Ces statistiques ne traduisent pas grand chose de la réalité des situations de travail, elles sont trop dépendantes du parcours semé d'embûches qu'est la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie. Ces statistiques n'apportent que très peu d'information sur les maladies liées au travail.

Chaque transformation du système de reconnaissance fait énormément varier le nombre des maladies. La capacité d'action des organisations syndicales en général, et des membres des CHSCT en particulier, peut aussi faire varier le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel reconnu par établissement et au niveau national.

#### **7.1.4.3. Les statistiques traitant des accidents du travail.**

Ces statistiques sont un peu plus complexes à traiter.

Pour commencer, nous pouvons nous poser les questions réflexes :

#### **Qui est l'auteur de cette information ? Quel est son but ?**

C'est la sécurité sociale qui produit les chiffres d'accidents du travail, dans le cadre de son activité de gestion du «risque accidents du travail», qui consiste essentiellement à assurer la «réparation» pour les victimes et à établir les montants des cotisations des entreprises.

Ces statistiques sont donc effectuées de l'extérieur de l'établissement. La connaissance statistique des accidents du travail est ainsi complètement liée à leur reconnaissance administrative et légale.

Ce lien à un système de «réparation» va entraîner au moins cinq conséquences importantes :

- La connaissance statistique des accidents est dépendante du découpage des régimes (dans certains secteurs, il n'existe presque aucune statistique sur les accidents : fonction publique, collectivités locales, marine marchande, etc. ; ce sont environ deux millions de salariés pour lesquels nous ne savons presque rien des accidents du travail).
- Les statistiques ne traitent pas directement des accidents mais des déclarations d'accidents (en outre, seuls sont retenus ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail de plus de 24 heures : soit un accident sur deux).
- Les statistiques ne comptabilisent pas non plus tous les décès survenus à la suite d'un accident du travail, mais seulement ceux qui surviennent avant le versement d'une rente (une centaine environ n'apparaissent donc pas).
- La gravité est liée aux conséquences financières de l'accident (accident grave = attribution d'une rente d'IPP, et taux de gravité lié aux jours d'arrêt de travail).
- Seuls sont pris en compte les accidents du travail des salariés qui dépendent juridiquement de l'entreprise (ce qui pose la question des intérimaires, des sous-traitants, des entreprises extérieures...).

#### 7.1.5. Utilisation des statistiques

Bien sûr, l'accident du travail (comme la maladie professionnelle) peut être un indicateur de l'insécurité du système (établissement, service, poste de travail) dans lequel il se produit. En ce sens, l'étude des accidents du travail par le CHSCT est intimement liée à celle des conditions de travail. La survenue d'un accident du travail est une preuve irréfutable du dysfonctionnement du système. En effet, l'ensemble des éléments en interaction dans ce système (quelquefois nommé «homme / machine») forment en fait les conditions de travail.

Quoique l'accident du travail ne soit pas le seul indicateur de l'état d'insécurité (turn-over, absentéisme, pannes, non-conformité, plaintes et revendications du personnel, grèves, etc...), il pourra donc cependant être pour le CHSCT un critère privilégié.

Pour les chiffres et statistiques que vous allez rencontrer dans les informations destinées au CHSCT, retenir les formules par cœur n'a que peu d'intérêt. Ce qui est primordial lorsqu'on vous parle de statistiques, c'est qu'après vous être posé les questions réflexes pour toute information :

- ✓ Qui est l'auteur de cette information ?
- ✓ Quel est son but ?
- ✓ Quels sont les destinataires visés ?

vous intériez deux questions supplémentaires de grande importance :

- ✓ **Qu'est-ce que cela mesure exactement ?**
- ✓ **Comment est-ce calculé précisément ?**

Vous pourrez ensuite poursuivre le questionnement réflexe :

- ✓ Quel est l'objectif de cette information ?
- ✓ En quoi est-elle utile à notre projet ?
- ✓ Comment allons-nous l'utiliser ?

Nous allons voir que, pour une partie, la réponse à ces «deux questions supplémentaires de grande importance» va nous éclairer sur l'objectif de chaque information particulière.

### 7.1.6. Ce que sont réellement les indicateurs communs

Nous l'avons vu, ils sont réalisés au niveau national par la CNAM et vont donc tout naturellement servir à l'évaluation des coûts de «réparation». Ils sont appelés «indicateurs communs» car ils sont utilisés dans toutes les entreprises de France et sont mêmes intégrés dans des textes réglementaires.

Toutes les entreprises d'une certaine taille les calculent et les utilisent de façon active. Entre autre pour placer ou tenter de placer l'activité des CHSCT sur un terrain « intéressant » pour l'employeur...

Là encore, il faudra que les membres du CHSCT sortent leur boussole s'ils ne veulent pas perdre le sud ! (Quel est le but du CHSCT ? En quoi ces éléments seront-ils utiles à la réalisation de ce but ?...)

Le plus connu des indicateurs est le taux de fréquence. Mais que mesure-t-il exactement ?

**Le taux de fréquence**, c'est le nombre d'arrêts de travail de plus de vingt-quatre heures déclarés à la sécurité sociale, pour un million d'heures travaillées (les coefficients 1 000 000 ou 1 000 n'ont été choisis que pour arriver à des valeurs facilement manipulables).

(TF = Nbre d'arrêts x 1 000 000 / Nbre d'heures travaillées).

Et ce n'est pas autre chose !

Le taux de gravité est largement connu des CHSCT. Mais que mesure-t-il exactement ?

**Le taux de gravité**, c'est le nombre TOTAL de jours d'arrêt de travail déclarés pour mille heures travaillées.

(TG = Nbre total de jours d'arrêt x 1 000 / Nbre d'heures travaillées).

Voilà ce qu'il mesure !

Le taux de fréquence comme le taux de gravité, nous le voyons déjà, n'ont qu'un rapport indirect avec l'accident du travail. Le taux de fréquence n'est surtout pas un taux de fréquence des accidents du travail et le taux de gravité n'est surtout pas un taux de gravité des accidents du travail.

Il y a un gouffre entre la notion d'arrêt de travail de plus de 24 heures déclaré et celle d'accident du travail. De même, le nombre total de jours d'arrêt de travail (souvent appelé nombre de journées perdues) ne peut en aucun cas être confondu avec la gravité des accidents du travail.

Voici un petit exemple chiffré pour illustrer le propos :

Dans l'entreprise «Calculbien» dont l'usine est à Fos-sur-Mer, il y a eu l'année dernière, en deux cent cinquante milles heures travaillées, un seul arrêt de travail déclaré à la suite d'un accident du travail. Le nombre de jours de cet arrêt de travail a été de 200 jours.

Dans l'entreprise «Calculvite» dont le siège est à Berre, il y a eu l'année dernière en deux cent cinquante milles heures travaillées, quarante arrêts de travail déclarés à la suite d'un accident du travail. Le nombre de jours de ces arrêts de travail a été, chaque fois, de cinq jours.

Quelle est celle, de ces deux entreprises, dont le taux de gravité est le plus important ?

**En fait elles ont le même taux de gravité :  $200 \times 1\,000 / 250\,000 = TG = 0,8$ .**

(Le détail du calcul doit toujours nous être donné. Cela permet au lecteur de vérifier les comptes. C'est aussi, en fait, une simple question de politesse et de respect à son égard.)



Très certainement, l'une de ces entreprises ne fait aucune «pression» pour lutter contre les arrêts de travail, l'autre gère et ne laisse passer que les arrêts très longs....

D'ailleurs, le directeur de «Calculvite», dès qu'il a pris connaissance de ces résultats, a décidé de faire baisser son taux de fréquence... Depuis, lui aussi fait la chasse aux arrêts. Il appelle cela «**la récupération**» !

A la lumière de cet exemple, certainement moins fictif qu'il n'en a l'air, nous pouvons voir à quoi servent le taux de fréquence et le taux de gravité... Ce sont des indicateurs de l'absentéisme lié aux accidents de travail. Ils servent à la «gestion» des accidents de travail. Ils n'indiquent pas grand-chose sur les causes des accidents ou des maladies professionnelles mais sur les absences liées à ces causes.

Bien évidemment, cela ne veut pas dire qu'ils n'ont aucun intérêt pour les membres du CHSCT, un taux de fréquence supérieur à 50 et un taux de gravité supérieur à 0,5 sont des indices d'une insécurité certaine dans une entreprise ! Lorsque le taux de fréquence est supérieur à 70 un recadrage avec la réglementation s'impose.

Généralement lorsqu'une entreprise «gère» les arrêts de travail :

**Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par arrêt de travail** a tendance à augmenter :

Nbre de jours d'arrêt / Nbre d'arrêt de travail. Voilà donc un indicateur utile à calculer.

Il existe encore l'indice de fréquence :

**L'indice de fréquence**, c'est le nombre d'arrêts de travail de plus de 24 heures déclarés à la sécurité sociale, pour mille salariés.

$IF = \text{Nbre d'arrêts} \times 1000 / \text{Nbre de salariés}$ .

L'intérêt de l'indice de fréquence est surtout qu'il est plus pratique pour effectuer des comparaisons entre entreprises. En effet, il est plus facile de connaître l'effectif d'une entreprise que son nombre d'heures travaillées.

Le moins connu des indicateurs communs, c'est l'indice de gravité :

**L'indice de gravité**, c'est la somme des taux d'IPP pour un million d'heures travaillées.

$IG = \text{somme des taux IPP} \times 1\,000\,000 / \text{Nbre d'heures travaillées}$ .

L'indice de gravité mesure ce qui coûte le plus cher dans un accident de travail : les IPP (de grosses entreprises commencent à formuler, de façon systématique, des recours devant les tribunaux du contentieux de l'incapacité pour faire baisser les taux d'IPP).

Finalement, il est utile de préciser que ces indicateurs communs, très largement utilisés, sont les indicateurs les moins fiables. En effet, à l'échelle d'une situation isolée, l'accident conserve un caractère aléatoire. Il y a défaut de congruence entre la gravité du risque et la gravité des conséquences financières de l'accident de travail. Et enfin, il y a défaut de fidélité du fait du jeu des attitudes (pressions individuelles ou collectives, «récupération», etc.) qui faussent le critère.

En matière de statistique, il faut se rappeler qu'elles ne peuvent pas avoir de signification si elles portent sur moins de 50 événements. D'autre part, il sera toujours profitable de rechercher les tendances à long terme (pour le législateur, 3 ans, mais pour connaître les tendances lourdes, 5 à 10 ans de données sont nécessaires). L'étude des 50 ou 100 derniers accidents montre les mêmes limites que les classifications officielles.

Dans ses statistiques, la CNAM effectue en outre les répartitions suivantes :

le sexe, l'âge, nationalité, le lieu de l'accident, la qualification professionnelle, la nature et le siège des lésions de la victime et l'élément matériel en cause.

Il est aussi possible d'établir une cartographie des accidents du travail pour le repérage des lieux critiques. Pour le recoupement, il peut être alors souhaitable d'établir une cartographie des risques et des nuisances.

Les statistiques, surtout au niveau d'un établissement, apportent des informations utiles. Cependant, elles sont toujours limitatives et donc insuffisantes. C'est pourquoi il est impératif de pouvoir les compléter par des évaluations qui refléteront mieux la réalité et prendront en compte la nature pluricausale de l'accident. Nous vous proposerons le système I. Tâ. Ma. Mi. et la recherche systématique des facteurs potentiels d'accident avec les travailleurs concernés.

Dans tous les cas, l'**analyse a posteriori** des accidents du travail par la méthode «Arbre des Causes» reste à notre avis une voie sûre pour arriver aux méthodes **d'analyse a priori** (c'est-à-dire les méthodes qui permettent d'analyser les risques professionnels et de prendre des mesures appropriées avant même qu'un accident ne se soit produit).

## **8. Les outils pour une action efficace : les textes de droit**

### **8.1. Lire les textes de droit**

Il ne faut pas croire que les textes de droit peuvent, à eux seuls, régler tous nos problèmes. A notre avis, l'action juridique du CHSCT consiste essentiellement à veiller à l'application des textes législatifs et réglementaires dans l'entreprise au moyen des inspections (nous y reviendrons) et à faire respecter les règles de son fonctionnement. Le CHSCT peut ester en justice. Cependant, à notre avis, il devrait se limiter à attaquer la direction de l'entreprise dans les seuls cas d'entrave à son fonctionnement régulier.

Les autres questions sont du domaine du syndicat. En effet, la mission du CHSCT n'est pas de chercher des responsables ni des coupables (le syndicat, lui, peut le faire), mais de promouvoir des solutions construites avec les salariés... Il faut garder à l'esprit que souvent l'action en justice a tendance à sortir le problème de l'entreprise et à placer les salariés en position d'attente des décisions du juge (souvent pendant plusieurs années), ce qui est le contraire du but recherché par les représentants du personnel au CHSCT. Pourtant, les textes doivent être des points d'appui qu'il ne faut pas non plus sous-estimer. Posséder quelques connaissances en la matière est donc utile aux représentants du personnel.

#### **8.1.1. Les sources du droit et la hiérarchie des textes**

Le texte fondamental pour les règles de droit dans notre pays est le «bloc constitutionnel». Ce sont les éléments du bloc de constitutionnalité (le texte constitutionnel de 1958, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le préambule de la constitution de 1946 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République) qui fixent les principes fondamentaux de notre état de droit, et tous les textes doivent se soumettre à ces principes.

Ensuite, dans la hiérarchie des textes, nous trouverons les textes d'ordre international (ceux dont le rayon d'action concerne au moins deux pays). Dans cette catégorie, nous trouverons : les traités bilatéraux, les conventions internationales, la législation européenne. Les textes d'ordre interne doivent intégrer et respecter les textes d'ordre international.

Dans la série de textes qui ont une incidence purement nationale, nous allons trouver :

- Les lois : la loi est la règle de droit votée par le parlement. Elle doit déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale.
- Les règlements : ce sont les règles de droit élaborées par le Gouvernement. Dans le droit du travail, le droit syndical et le droit de la sécurité sociale, le pouvoir réglementaire du Gouvernement est principalement mis en œuvre par la prise de règlements d'application (la lecture de la loi doit donc être complétée par la lecture des mesures réglementaires).
- Les arrêtés ministériels et interministériels : ce sont les arrêtés pris par les ministres (expressément autorisés en vertu d'un règlement pris par le Premier Ministre ou d'une loi votée par le Parlement).
- Les circulaires ministérielles : leur rôle est de préciser les modalités d'application d'un texte de droit ou d'apporter des instructions explicatives sur certaines dispositions. Les circulaires donnent le point de vue de l'administration, mais ne sont pas opposables aux particuliers.
- Les usages professionnels et locaux : ils sont le résultat d'une longue pratique régulièrement appliquée par un milieu professionnel ou dans une localité donnée.

#### **8.1.2. La réglementation applicable dans une branche d'activité**

- Lois et règlements : il s'agit du minimum applicable ;
- Convention Collective Nationale : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles de la loi et du règlement (sauf dérogation prévue par la loi) ;
- Convention Collective Régionale : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles de la Convention Collective Nationale ;

- Convention Collective Départementale : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles de la Convention Collective Régionale ;
- Convention Collective Locale : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles de la Convention Collective Départementale ;
- Accord d'entreprise : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles des Conventions Collectives ;
- Accord d'établissement : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles de l'accord d'entreprise ;
- Règlement intérieur de l'entreprise : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles des différents accords ;
- Le contrat de travail : ne peut pas contenir de dispositions moins favorables que celles prévues dans le règlement intérieur ou dans les différents accords collectifs.

### 8.1.3. Les apports jurisprudentiels

Ils constituent une composante importante de l'environnement juridique. Il s'agit des décisions rendues par les tribunaux. L'unité d'interprétation des textes est rendue possible grâce à l'existence d'une hiérarchie des juridictions. A la tête de cette hiérarchie se trouvent, d'une part, la Cour de cassation pour les juridictions de l'ordre civil et pénal, et d'autre part, le Conseil d'Etat pour les juridictions de l'ordre administratif.

Donc, pour prendre toute la dimension d'un problème juridique, il nous faudra nous référer à cet ensemble de textes. Il est important de prendre soin d'avoir à sa disposition des textes à jour et de suivre l'évolution de la jurisprudence à l'aide des revues spécialisées dans ce domaine.

## 8.2. L'apport Européen

Pour la France, un véritable bouleversement des habitudes a été opéré par l'entrée en vigueur des textes européens et en particulier de la **Directive Européenne du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Jusqu'alors les entreprises avaient l'habitude de tenir compte d'une réglementation essentiellement de préconisation. Les textes fixaient essentiellement des obligations de moyens. Les difficultés étaient alors le caractère technique des différents textes et les difficultés rencontrées pour les mettre en application dans des situations de terrain particulières et non prévues par le législateur. Les textes européens ont renforcé l'obligation de résultat. Les conséquences de ce changement d'optique se font sentir à tous les niveaux des systèmes de gestion de la prévention.

Les moyens, qui avant les directives étaient précisément normés, deviennent moins essentiels, mais un nouvel impératif se renforce : **assurer et garantir la préservation de la santé et la sécurité de la personne au travail.**

Cette obligation de sécurité de résultat intègre l'obligation de faire évoluer les moyens en fonction des situations rencontrées par l'entreprise (nouveaux procédés, nouveaux équipements et produits, nouvelles formes d'organisation du travail, transformations de la pyramide des âges de l'entreprise, transformation de la structure des emplois, etc.). Le catalogue des mesures à prendre est très large puisqu'il s'agit de mesures de prévention, de sécurité et d'organisation des secours mais aussi du choix d'une organisation et de moyens adaptés.

Des directives (source EUROGIP - 15/F) sont venues compléter utilement l'appareil réglementaire français nous citerons :

### 8.2.1. La Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989

***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail (JO L. 393 du 30.12.1989) :***

Fixe les prescriptions concernant les lieux de travail actuels et futurs, les prescriptions pour les futurs lieux de travail sont plus spécifiques et plus strictes. Ces prescriptions concernent la conception générale des locaux, de leur structures et de leurs installations techniques (électricité, aération, ventilation,...), l'existence d'issues de secours dégagées, d'équipement de lutte contre l'incendie appropriés, de voies de circulation sûres et de salles de repos ainsi qu'une température adaptée pour les locaux et éclairage adéquat par la lumière du jour.

**8.2.2. La Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989**

***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipement de travail (JO L 393 du 30.12.1989) modifiée par le directive 95/63/CE du Conseil du 5 décembre 1995 (JO L 353 du 30.12.1995) et par la directive 2001/45/CE du Conseil du 27 juin 2001 (JO L 195 du 19.7.2001) :***

L'employeur doit choisir les équipements de travail en fonction des conditions de travail particulières et des risques pour les travailleurs, afin d'éliminer ou de réduire ces risques. S'il n'est pas possible d'assurer ainsi entièrement la sécurité et la santé des travailleurs ; l'employeur prend les mesures appropriées pour réduire les risques.

Les prescriptions minimales générales fixées par la directive doivent être respectées dans la mesure où aucune autre directive communautaire n'est applicable aux équipements de travail.

Des instructions et une formation adéquates doivent être fournies aux travailleurs par l'employeur pour l'utilisation des équipements de travail.

L'utilisation, l'entretien ou la réparation des équipements de travail comportant un risque spécifique ne peuvent être réalisés que par des travailleurs habilités.

La directive 95/63/CE apporte des compléments à la directive 89/655/CEE pour les équipement de travail mobile et ceux utilisés pour effectuer des opérations de levage.

La directive 2001/45/CE vise à protéger les travailleurs contre le risque de chute de hauteur ; elle traite principalement de l'utilisation des échelles, des échafaudages et des systèmes d'accès au moyen de cordes. Elle aborde également la question de la formation des travailleurs, en particulier de ceux qui utilisent des échafaudages.

**8.2.3. La Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989**

***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipement de protection individuelle (JO L393 du 30.12.1989) :***

L'utilisation d'équipement de protection individuelle est requise lorsque les risques ne peuvent pas être évités ou limités par des moyens techniques, des méthodes ou des procédures d'organisation du travail.

Les équipements de protection individuelle doivent être conformes aux dispositions communautaires relatives à leur conception et à leur fabrication (en particulier à la directive 89/686/CEE).

Tout équipement de protection individuelle doit être adapté aux risques à couvrir, sans augmenter le niveau de risque. Il doit correspondre aux conditions qui prévalent sur le lieux de travail et être adaptée à la personne qui le porte.

L'employeur doit fournir gratuitement au personnel des équipements de protection individuelle ; il doit aussi, par des entretiens réguliers, s'assurer de leur bon fonctionnement et de leur état hygiénique.

La formation et, si besoin est, un entraînement au port de l'équipement de protection individuelle doivent également être assurés par l'employeur.

Pour l'application de la directive, la commission a publié une communication concernant l'évaluation du point de vue de la sécurité des équipements de protection individuelle en vue de leur choix et de leur utilisation.

**8.2.4. La Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990**

***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (JO L 156 du 21.6.1990) :***

L'employeur doit s'efforcer d'éviter la manutention manuelle de charges par les travailleurs. Il doit donc prendre des mesures organisationnelles appropriées ou utiliser, par exemple, des équipements mécaniques. Lorsque la manutention manuelle ne peut être évitée, l'employeur doit s'efforcer de réduire les risques encourus.

L'employeur a également l'obligation d'informer les travailleurs du poids de la charge à transporter, du centre de gravité ou du côté le plus lourd de la charge et des risques liés à une manutention incorrecte.

Les annexes énumèrent les facteurs à prendre en compte pour estimer s'il y a un risque général ou particulier pour le travailleur. Par exemple, une charge peut représenter un risque dorsolombaire particulier si elle est difficile à saisir ou en équilibre instable, et l'activité peut présenter un risque si elle est trop fréquente ou si elle ne permet pas un repos physiologique suffisant.

**8.2.5. La Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990**

***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (JO L 156 du 21.6.1990) :***

L'employeur doit effectuer une analyse des postes de travail afin d'en évaluer les conditions de sécurité et de santé.

Il est, en outre, indispensable que l'employeur planifie les activités des travailleurs, afin que le travail quotidien sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou des changements d'activité.

Les travailleurs ont droit à un examen approprié des yeux et de la vue avant de commencer le travail sur écran, puis à des intervalles réguliers et s'ils éprouvent des troubles visuels.

L'annexe fixe les prescriptions minimales en ce qui concerne les éléments du poste de travail. Ainsi, l'image apparaissant à l'écran doit être stable, le clavier doit être indépendant de l'écran pour permettre au travailleur de trouver une position de travail confortable, le rayonnement doit être réduit à un niveau négligeable, etc.

**8.2.6. La Directive 2004/37/CE du 29 avril 2004**

***Concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (JO L 158 du 30.4.2004) :***

Cette directive annule et remplace la directive initiale 90/394/CEE. Elle en reprend le contenu en y intégrant les modifications intervenues postérieurement à 1990.

S'il existe un risque d'exposition à des agents cancérigènes, la nature, le degré et la durée de l'exposition ainsi que le(s) risque(s) pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent être déterminés en vue de la prise des précautions appropriées.

L'employeur est tenu de restreindre l'utilisation d'un agent cancérigène en le remplaçant par une substance, une préparation ou un procédé non ou moins dangereux. Si la substitution est impossible, il doit assurer la production et l'utilisation de l'agent cancérigène dans un système clos. Si ni l'une, ni l'autre de ces précautions ne sont possibles, l'employeur doit réduire le niveau d'exposition au minimum.

La directive énumère également un certain nombre de mesures que l'employeur doit appliquer lorsqu'un agent cancérigène est utilisé.

L'annexe III permet de définir des valeurs limites d'exposition professionnelle sur la base de données scientifiques.

**8.2.7. La Directive 2000/54/CE du Conseil du 18 septembre 2000**

***Concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques ou travail (JO L 262 du 17.10.2000) :***

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes de risque en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent (les niveaux de classification des agents biologiques pathogènes sont fixés dans une annexe de la directive).

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques, la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés afin de pouvoir évaluer tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. Ces dernières seront différentes, selon que l'activité exercée implique -ou n'implique pas- une intention délibérée de travailler avec un agent biologique ou de l'utiliser.

Si la nature de l'activité le permet, l'employeur doit éviter l'utilisation d'un agent biologique dangereux, en le remplaçant par un agent biologique qui, en fonction des conditions d'emploi et dans l'état actuel des connaissances, n'est pas dangereux ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

Si les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'exposition de ceux-ci doit être évitée. Quand cela n'est pas techniquement faisable, compte tenu de l'activité, le risque d'exposition doit être réduit à un niveau suffisamment bas pour protéger de manière adéquate la santé et la sécurité des travailleurs concernés. La directive énumère différentes manières d'atteindre ce résultat : limitation du nombre de travailleurs exposés, mesures de protection collectives et/ou individuelles, moyens permettant aux travailleurs de collecter les déchets en toute sécurité, etc.

Lorsque les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur met à disposition des autorités compétentes, sur demande, des informations appropriées, par exemple sur : limitation du nombre de travailleurs exposés, mesures de protection, collectives et/ou individuelles, moyens permettant aux travailleurs de collecter les déchets en toute sécurité, etc.

Des vêtements de protection ainsi que des salles d'eau et des sanitaires appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Les travailleurs exposés doivent pouvoir bénéficier d'une surveillance médicale exercée conformément aux pratiques nationales.

Enfin, un modèle de panneau signalant le danger biologique est prévu.

#### **8.2.8. La Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992**

##### ***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (JO L 245 du 26.8.1992) :***

Les responsabilités sont partagées entre le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre, le(s) travailleur(s) indépendant(s) et le « coordinateur » en matière de sécurité et de santé qui est désigné sur les chantiers où plusieurs entreprises sont présentes (les définitions sont données dans la directive).

Un plan de sécurité et de santé doit être rédigé avant l'ouverture du chantier.

Pour les chantiers dont la durée présumée est supérieure à 30 jours ouvrables et qui occupent plus de 20 travailleurs simultanément ou dont le volume présumé est supérieur à 500 hommes-jour, un avis préalable doit être donné aux autorités compétentes pour les informer qu'un chantier de construction est sur le point d'être mis en place.

Un ou plusieurs « coordinateurs » peuvent être désignés pour :

- coordonner la mise en place des principes généraux lors de la préparation du chantier,
- s'assurer de leur mise en place pendant les travaux,
- organiser la coopération entre les entreprises.

L'employeur a l'obligation d'assurer et d'entretenir, notamment, des voies de circulation et des issues de secours, des installations sanitaires appropriées et d'agir en tenant compte des indications du coordinateur en matière de santé et de sécurité.

#### **8.2.9. La Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992**

##### ***Concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (JO L 245 du 26.8.1992) :***

Des signaux doivent être utilisés lorsqu'il existe des risques ou des dangers qui n'ont pas été supprimés ou limités de manière adéquate par des mesures préventives. Le cas échéant, une signalisation applicable aux trafics routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien doit être utilisée à l'intérieur des entreprises.

La directive s'applique aux signaux utilisés pour la localisation et l'identification des conteneurs et des tuyauteries ainsi que des équipements destinés à la lutte contre l'incendie, au marquage des voies de circulation, aux signaux lumineux et acoustiques, aux communications verbales et aux signaux gestuels. Les annexes de la directive énumèrent les différents types de signaux et leurs conditions d'utilisation.

#### **8.2.10. La Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992**

*Concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992) :*

L'employeur doit procéder à une évaluation de toutes les activités qui comportent un risque particulier d'exposition à des agents, procédés ou conditions de travail dont la liste figure dans les annexes. Sur la base de cette évaluation, l'employeur décide des mesures à adopter pour protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes. A cet effet, il adapte leurs horaires de travail pour éviter le risque d'exposition, les affecte à un autre poste ou leur accorde un congé.

Les travailleuses enceintes ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit.

Le congé de maternité, qui inclut un congé obligatoire d'au moins deux semaines, a une durée de quatorze semaines, pendant lesquelles la rémunération est maintenue ou la travailleuse bénéficie d'une allocation adéquate.

La protection accordée aux travailleuses visées par la directive ne doit, toutefois, pas servir de prétexte à des discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail.

Il est interdit de licencier une travailleuse parce qu'elle est enceinte ou en congé de maternité.

#### **8.2.11. La Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992**

*Concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage (JO L 348 du 28.11.1992) :*

L'employeur a la responsabilité de prendre la sécurité en considération sur le lieu de travail dès le stade de la conception.

Il doit s'assurer qu'un plan de sécurité et de santé est rédigé et tenu à jour. Ce plan doit notamment démontrer que la conception et l'utilisation du lieu de travail et de ses équipements sont sûres. Ce document doit également inclure une évaluation des risques encourus par les travailleurs.

**L'employeur doit également prendre des mesures appropriées pour éviter, détecter et combattre le déclenchement et la propagation des incendies et des explosions.**

**Il doit, en outre, fournir et entretenir des moyens d'évacuation et de sauvetage, afin que les travailleurs puissent quitter le lieu de travail rapidement et en sécurité en cas de danger.**

Chaque travailleur doit bénéficier d'une surveillance sanitaire, et des exercices de sécurité doivent être régulièrement organisés sur le lieu de travail.

Il est essentiel qu'il y ait un nombre de travailleurs suffisant, présentant les compétences, l'expérience et la formation requises pour réaliser les tâches attribuées.

#### **8.2.12. La Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992**

*Concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (JO L 404 du 31.12.1992) :*

L'employeur doit s'assurer que le lieu de travail est conçu et exploité de façon à protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

Pendant l'exploitation d'un lieu de travail pourvu de personnel, l'employeur doit prendre des dispositions pour qu'une supervision soit assurée et faire en sorte que seuls des travailleurs compétents réalisent les tâches comportant des risques spéciaux.

L'employeur doit s'assurer que les consignes de sécurité sont compréhensibles pour tous les travailleurs ; **il doit fournir des équipements de premier secours et organiser des exercices de sécurité.** Avant le commencement des travaux, l'employeur doit s'assurer qu'un document relatif à la sécurité et à la santé est rédigé, qui comprendra une évaluation des risques encourus par les travailleurs sur le lieu de travail.



L'employeur doit prévenir les incendies et **prévoir et entretenir des installations d'évacuation et de sauvetage**.

Les annexes décrivent les prescriptions relatives aux industries extractives à ciel ouvert et souterraines. En ce qui concerne ces dernières, il faut prévoir des plans des exploitations souterraines et des mines grisouteuses, une analyse de la stabilité des sols et des plans d'évacuation des travailleurs.

#### **8.2.13. La Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993**

*Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail, à bord des navires de pêche (JO L 307 du 13.12.1993) :*

Le propriétaire doit s'assurer que le navire est utilisable et que son état ne met jamais en danger la santé et la sécurité.

Il a la responsabilité d'assurer que le navire est nettoyé régulièrement et que **les équipements de secours et de sauvetage ainsi que les équipements de protection individuelle sont en état de marche**.

Les incidents survenus en mer doivent être décrits dans un rapport détaillé adressé aux autorités maritimes compétentes.

#### **8.2.14. La Directive 98/24/CE du 7 avril 1998**

*Concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques chimiques sur le lieu de travail (JO L 131 du 5.5.1998) :*

L'employeur est tenu de procéder à une évaluation des risques et de prendre toutes les mesures de prévention pour supprimer les risques ou les réduire au minimum par une organisation des méthodes de travail, la mise à disposition d'un matériel adéquat pour les salariés, la réduction au minimum du nombre de travailleurs exposés et de la durée de l'exposition et par des procédures de travail adéquates.

Des directives ultérieures fixent au niveau communautaire des listes de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle et les États membres, sur la base de ces valeurs, fixent des valeurs limites d'exposition dont ils détermineront la force juridique (valeurs indicatives ou valeurs contraignantes) conformément à leurs pratiques.

L'Annexe 1 fixe une valeur limite contraignante d'exposition professionnelle pour le plomb métallique et ses composés (0,15 mg/m<sup>3</sup> sur 8 h de travail) et l'Annexe 2 une limite biologique (70 ug de plomb pour 100 ml de sang).

L'Annexe 3 rappelle un certain nombre d'interdictions de production, de fabrication et d'utilisation au travail (notamment de 4 amines aromatiques).

#### **8.2.15. La Directive 1999/92/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1999**

*Concernant les prescriptions minimales de protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (JO L23 du 28.1.2000) :*

Le chef d'entreprise doit notamment prendre les mesures propres à prévenir la formation d'atmosphères explosives, éviter l'inflammation de celles-ci et, en dernier recours, atténuer les effets nuisibles d'une explosion. Ce qui implique d'évaluer les risques d'explosion, de surveiller les milieux de travail où des atmosphères explosives peuvent se former et de coordonner les mesures de sécurité à mettre en oeuvre en cas de présence de travailleurs appartenant à plusieurs entreprises sur un même lieu de travail.

Un document particulier relatif à la protection contre les explosions doit être établi et tenu à jour.

Les emplacements à risques d'explosion doivent être classés par degré de risque, en fonction de la fréquence et de la durée d'une atmosphère explosive. Un balisage approprié doit être mis en place pour ces zones.

#### **8.2.16. La Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil**

*Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus aux agents physiques - vibrations (JO L 177 du 6.7.2002) :*

La directive fixe des valeurs limites d'exposition journalière normalisées à une période de référence de 8 heures :  $5\text{m/s}^2$  pour les vibrations main - bras et  $1,15\text{m/s}^2$  pour les vibrations à l'ensemble du corps.

Elle fixe également des valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action, valeurs au-delà desquelles des mesures spécifiques de prévention doivent être prises : choix d'un équipement de travail produisant moins de vibrations, droit pour les travailleurs concernés de faire l'objet d'une surveillance médicale appropriée... Ces valeurs sont de  $2,5\text{m/s}^2$  pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et de  $0,5\text{m/s}^2$  pour celles transmises à l'ensemble du corps. Cette notion de valeur limite d'exposition est nouvelle pour les vibrations ; jusqu'à présent, il n'y avait que des valeurs de référence ou des valeurs recommandées par la normalisation dans les différents pays.

Un article de la directive est consacré à la surveillance de la santé des travailleurs exposés. Cette surveillance vise à prévenir et à diagnostiquer rapidement toute affection liée à l'exposition aux vibrations mécaniques.

Une période transitoire maximale de 5 ans est possible, à compter du 6 juillet 2005, en cas d'utilisation d'équipements de travail mis à disposition avant le 6 juillet 2007 et qui ne permettent pas de respecter les valeurs limites d'exposition. Cette période peut être allongée de 4 ans pour les secteurs agricole et sylvicole.

Des dérogations peuvent être prévues dans des circonstances dûment justifiées, notamment pour les secteurs de la navigation maritime et aérienne.

#### **8.2.17. La Directive 2003/10/CE, du 6 février 2003**

##### ***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus à une exposition au bruit (JO L 42 du 15.2.2003) :***

Alors que cela n'était pas prévu dans la directive précédente (86/188/CEE), des valeurs limites d'exposition [87 dB(A)] sont fixées ; par ailleurs, les valeurs d'exposition - supérieures [85 dB(A)] et inférieures [80 dB(A)] - déclenchant l'action par rapport aux niveaux d'exposition quotidiens au bruit et à la pression acoustique de crête ont été abaissées de 5 dB(A).

L'employeur doit procéder à une évaluation et, si nécessaire, à une mesure des niveaux de bruit ; sur cette base, il évalue les risques et détermine les mesures à prendre pour supprimer ou réduire l'exposition.

L'employeur doit informer les travailleurs sur les risques potentiels auxquels ils sont exposés et signaler de façon appropriée les lieux de travail où le niveau d'exposition au bruit est élevé.

Si d'autres moyens ne permettent pas d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à disposition des travailleurs et utilisés par ceux-ci.

Une surveillance appropriée de la santé des travailleurs est prévue, qui a pour but le diagnostic précoce de toute perte auditive et la préservation de la fonction auditive.

#### **8.2.18. La Directive 2004/40/CE du 29 avril 2004**

##### ***Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus à une exposition aux champs électromagnétiques (JO L 159 du 30.4.2004) :***

Cette directive prend en compte les effets avérés des champs électromagnétiques (courants induits en basse fréquence, échauffement des tissus en haute fréquence).

L'employeur doit évaluer le niveau d'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques.

Si les valeurs déclenchant l'action sont dépassées, et sauf à ce que tout risque pour la santé soit exclu, l'employeur prend des mesures afin d'éviter ou de réduire le risque d'exposition. Dans l'hypothèse où de telles mesures ne seraient pas compatibles avec le poste de travail, l'employeur peut démontrer par des calculs que les « valeurs limites » sont respectées. En aucun cas, les travailleurs ne doivent être soumis à des niveaux d'exposition supérieurs aux « valeurs limites ».

Les effets indirects<sup>3</sup> des champs électromagnétiques sont également couverts par la directive.

Les locaux concernés doivent être d'accès limité et faire l'objet d'une signalisation spécifique.

Les travailleurs exposés doivent recevoir la formation et l'information nécessaires.

Une surveillance appropriée de la santé des travailleurs doit être assurée.

<sup>3</sup> Interférence avec des équipements et dispositifs électro médicaux, mise en mouvement d'objets ferromagnétiques, amorçage de dispositifs explosifs...

### **8.3. Le Code du Travail**

Le Code du Travail est divisé en trois parties :

Partie I : Législative ;

Partie II : Décrets en conseil d'état ;

Partie III : Décrets.

Il est également organisé en livres, titres, chapitres, et articles. Pour les livres, cela donne :

Livre I : Conventions relatives au travail ;

Livre II : Réglementation du travail ;

Livre III : Placement et emploi ;

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés ;

Livre V : Conflits du travail ;

Livre VI : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail.

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions ;

Livre VIII : Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer ;

Livre IX : De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ;

Les articles qui vont particulièrement concerner le CHSCT, nous les trouverons donc dans le livre II.

Après un chapitre préliminaire, le livre II est divisé en titres :

Titre I : Conditions de travail ;

Titre II : Repos et congés ;

Titre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail ;

Titre IV : Médecine du travail ;

Titre V : Service social du travail ;

Titre VI : Pénalités.

Bien sûr, tous les titres de ce livre II vont intéresser le CHSCT. Cependant, le titre III va le concerner directement. Ce titre III est lui-même composé de chapitres :

Chapitre I : Dispositions générales ;

Chapitre II : Hygiène ;

Chapitre III : Sécurité ;

Chapitre IV : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs ;

Chapitre V : Dispositions applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil ;

Chapitre VI : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Si nous regardons le chapitre VI, nous trouvons les articles du Code du Travail.

Chaque article est désigné par :

Une lettre qui indique dans quelle partie du Code nous allons le trouver,

L. (quand ils proviennent d'une loi),

R. (quand leur origine est un décret en conseil d'état),

D. (pour les simples décrets),

Trois premiers chiffres qui nous donneront le numéro,

Du livre,

Du titre,

Et du chapitre,

Enfin suit le numéro de l'article.

Par exemple, lorsque l'on parle de l'article L. 236-2 du Code du Travail, cela signifie en fait : L'article 2 du sixième chapitre du troisième titre du deuxième livre de la partie législative du Code du Travail.

Nous allons aborder, par la suite, le contenu de ces articles.

(Cet ouvrage ne peut pas être l'endroit où vous trouverez les textes à jour. Il faut toujours se reporter à des textes dont on est sûr qu'ils seront à jour. Des sources spécialisées existent : vous les trouverez dans la bibliographie.)

Nous ne vous donnons donc ici ces extraits que pour insister sur l'importance de ces articles.

### **8.3.1. Extraits du Code du Travail**

#### **8.3.1.1. Pour les Directions d'entreprises, le texte de référence devrait être :**

#### **Article L. 230-2**

*(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 1 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)*

*(Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 1 Journal Officiel du 24 février 2001)*

*(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 173 Journal Officiel du 18 janvier 2002)*

*(Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 8 I Journal Officiel du 31 juillet 2003)*

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des

installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

- b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;
- c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

## **Il y a lieu de compléter la lecture de ce texte par celle de l'Article R. 230-1 :**

(Inséré par Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 7 novembre 2001)

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

Voir impérativement la circulaire d'application de ce décret en annexe.

## **Et voilà donc l'article fondamental sur lequel se fonde votre action au CHSCT :**

Notez bien, ce texte contient des phrases affirmatives du type : « Le comité procède à ... », « Le comité effectue... », « Le comité fixe... ». Il est important de saisir que ces phrases pourraient aussi bien comporter le verbe devoir. En effet, c'est d'une loi dont il s'agit et si le législateur ne précise pas « le comité peut... », c'est que le comité doit. Ce sont bien des obligations légales que le CHSCT se doit de remplir.

### **Article L. 236-2**

*(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)*

*(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 20 III 2° Journal Officiel du 31 décembre 1986)*

*(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 23 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)*

*(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 5 Journal Officiel du 4 novembre 1992)*

*(Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 2 Journal Officiel du 24 février 2001)*

*(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 174 Journal Officiel du 18 janvier 2002)*

*(Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 14 I Journal Officiel du 31 juillet 2003)*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale 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, ainsi qu'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. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le comité 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. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, 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, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

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 visées à l'article 3-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité 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.

Le comité 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.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

(Vous pouvez consulter les différents codes à jour, à l'adresse : <http://www.legifrance.gouv.fr/>).

### **8.3.2. Les juridictions du travail**

#### **8.3.2.1. *Le Conseil des prud'hommes***

C'est une juridiction paritaire qui ne comporte pas de magistrat professionnel mais des représentants des salariés et des employeurs élus pour cinq ans. Il y a autant de représentants des salariés que de représentants des employeurs. Le Conseil des prud'hommes a pour mission de régler par voie de conciliation, et de juger, quand la conciliation n'a pas abouti, les litiges liés aux contrats de travail entre un employeur et un salarié.

Chaque conseil comporte en principe une section industrie, une section commerce, une section agriculture, une section activités diverses et une section encadrement. Il existe dans chaque Conseil une instance de référé composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur.

#### **8.3.2.2. *Les juridictions civiles***

L'ensemble des tribunaux civils est chargé des litiges entre des personnes privées :

- Le Tribunal d'Instance (TI) est un tribunal à juge unique. Il a une compétence générale et juge les affaires dont le montant n'excède pas un montant déterminé. C'est lui qui est notamment compétent pour les litiges en matière de délégation des représentants du personnel au CHSCT.
- Le Tribunal de Grande Instance (TGI) est composé au minimum de trois magistrats. Il statue sur les affaires dont le montant de la demande est supérieur au montant limitant la compétence du TI. En cas d'urgence ou quand il n'y a pas de contestation sérieuse possible, il existe une procédure de référé qui se déroule devant le président du TGI.
- La Cour d'appel est la voie de recours pour les affaires ayant donné lieu à un jugement en première instance devant le Conseil des prud'hommes, le TI ou le TGI.
- La Cour de cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire. Elle siège au Palais de Justice de Paris. Son rôle consiste à juger en droit. C'est-à-dire qu'elle va vérifier si le juge dont la décision lui est déférée a correctement appliqué et interprété la règle de droit.

### 8.3.2.3. *Les juridictions pénales*

C'est l'ensemble des tribunaux compétents pour réprimer les infractions au droit pénal (le Code du Travail a la particularité de contenir son propre Code Pénal). La compétence du tribunal qui sera amené à juger dépend de la gravité de l'infraction.

- Le Tribunal de police est saisi des contraventions, les infractions les moins graves. Les personnes condamnées sont des contrevenants.
- Le Tribunal correctionnel est compétent en cas de délit, infraction punie d'une amende importante et/ou d'un emprisonnement supérieur à deux mois. Les personnes condamnées sont des délinquants.
- La Cour d'assise est compétente pour juger les crimes (elle est composée d'un magistrat et de jurés tirés au sort sur les listes électorales). Les personnes condamnées sont des criminels.

### 8.3.2.4. *Les juridictions administratives*

Ce sont les tribunaux chargés de régler les litiges de droit public. Le juge administratif statue sur les recours intentés contre les décisions des autorités administratives, et notamment en droit du travail contre les décisions de l'inspecteur du travail.

Les actes de l'inspecteur du travail sont susceptibles d'un recours qui aura pour but leur annulation devant le tribunal administratif, puis d'un recours en appel devant le Conseil d'Etat.

Par ailleurs, les textes réglementaires (arrêtés ou décrets) et les circulaires ministérielles peuvent être susceptibles d'un recours en annulation pour non-conformité aux lois ou à la Constitution.

## 8.4. **Le Code de la Sécurité Sociale**

C'est dans le Code de la Sécurité Sociale que nous allons trouver les définitions de l'accident du travail, de l'accident de trajet, de la maladie professionnelle et de la maladie à caractère professionnel. Les représentants du personnel au CHSCT doivent être à même de renseigner les salariés sur les questions de réparations même si le suivi des procédures est, à notre avis, du ressort de l'organisation syndicale.

### 8.4.1. **L'accident du travail**



## **Article L. 411-1** du Code de la Sécurité Sociale

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Etant donné que dans cet article, la loi se contente de définir l'accident du travail comme étant un accident particulier, il restait à définir ce qu'est un accident.

La jurisprudence définit donc le fait accidentel comme étant toute lésion corporelle médicalement reconnue due à l'action d'une cause extérieure soudaine et généralement violente. Le texte précise : «quelle qu'en soit la cause». Cela signifie bien qu'au moins une cause est nécessaire, mais que n'importe quelle cause est suffisante (même la bêtise !).

Le critère de soudaineté distingue l'accident de la maladie. Nous sommes face à un accident si la lésion apparaît soudainement avec une date et une origine certaines. Lorsque des lésions se produisent progressivement au cours d'une exposition à un danger et qu'il n'est pas possible de dater précisément un événement origine de la lésion, nous ne sommes pas face à un accident.

Pour que l'accident soit un accident du travail, il faut qu'il soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La jurisprudence précise qu'il y a lieu, en l'occurrence, de rechercher l'existence du lien de subordination. C'est-à-dire de rechercher si, au moment de l'accident le travailleur était soumis à l'autorité et à la surveillance de l'employeur (par exemple : un accident qui survient à un salarié qui vient déjeuner dans le restaurant d'entreprise est un accident du travail même si ce restaurant est géré par une entreprise distincte).

### **8.4.2. L'accident de trajet**

## **Article L. 411-2** du Code de la Sécurité Sociale

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- 1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;
- 2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

Le lieu du travail doit toujours être à l'une des extrémités du trajet. Le trajet doit être en rapport direct avec le travail fait ou à faire, ce qui exclut les déplacements motivés par l'intérêt personnel.

L'itinéraire doit être, en principe, le plus direct par rapport au lieu de travail. Le salarié peut choisir entre différents itinéraires équivalents, voire même choisir un trajet plus long mais plus facile. Le caractère habituel ou de stabilité du trajet devra alors être établi.

Nous noterons la différence importante entre l'accident du travail et l'accident de trajet : Il y a présomption d'imputabilité pour l'accident du travail (c'est à la caisse primaire d'assurance maladie ou à l'employeur d'apporter la preuve qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail), alors que c'est à la victime ou à ses ayants droit d'apporter la preuve de l'accident de trajet.

### 8.4.3. La maladie professionnelle

Ce sont les articles L. 461-1 à L. 461-8 du Code de la Sécurité Sociale qui définissent le cadre légal des maladies professionnelles.

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un facteur qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Cela peut être, par exemple l'absorption quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibration, etc....).

Il y a trois possibilités pour la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie :

1. Une maladie est présumée professionnelle (comme pour l'accident du travail, il y a dans ce cas présomption d'imputabilité) si elle figure dans un tableau de maladies professionnelles et si elle est contractée dans les conditions fixées à ce tableau. Voici par exemple la reproduction des tableaux N°7, N° 30 et N°30 bis :

#### ***TABLEAU N° 7***

##### ***Tétanos professionnel***

*Date de création : 18 juillet 1936*

*Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> janvier 1947*

<i>Désignation de la maladie</i>	<i>Délai de prise en charge</i>	<i>Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie</i>
<i>Tétanos en dehors des cas consécutifs à un accident du travail.</i>	<i>30 jours</i>	<i>Travaux effectués dans les égouts.</i>

**TABLEAU N° 30**

**Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante**

Date de création : 3 août 1945

Dernière mise à jour : 25 mai 1996

<i>Désignation de la maladie</i>	<i>Délai de prise en charge</i>	<i>Liste indicative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies</i>
<p>A. – Asbestose : fibrose pulmonaire diagnostiquée sur des signes radiologiques spécifiques, qu'il y ait ou non des modifications des explorations fonctionnelles respiratoires.</p> <p>Complication : insuffisance respiratoire aiguë, insuffisance ventriculaire droite.</p>	20 ans	<p>Travaux exposant à l'inhalation de poussières d'amiante, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- extraction, manipulation et traitement de minerais et roches amiantifères ;</li> </ul>
<p>B. – Lésions pleurales bénignes : avec ou sans modifications des explorations fonctionnelles respiratoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pleurésie exsudative ;</li> <li>- plaques pleurales plus ou moins calcifiées bilatérales, pariétales, diaphragmatiques ou médiastinales ;</li> <li>- plaques péricardiques ;</li> <li>- épaissements pleuraux bilatéraux, avec ou sans irrégularités diaphragmatiques.</li> </ul>	20 ans	<p>Manipulation et utilisation de l'amiante brut dans les opérations de fabrication suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- amiante-ciment ; amiante-plastique ; amiante-textile ; amiante-caoutchouc ; carton, papier et feutre d'amiante enduit ; feuilles et joints en amiante ; garnitures de friction contenant de l'amiante ; produits moulés ou en matériaux à base d'amiante et isolants.</li> </ul>
<p>C. – Dégénérescence maligne broncho-pulmonaire compliquant les lésions parenchymateuses et pleurales bénignes ci-dessus mentionnées.</p>	35 ans	<p>Travaux de cardage, filage, tissage d'amiante et confection de produits contenant de l'amiante.</p>
<p>D. – Mésothéliome malin primitif de la plèvre, du péritoine, du péricarde.</p>	40 ans	<p>Application, destruction et élimination de produits à base d'amiante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- amiante projeté ; calorifugeage au moyen de produits contenant de l'amiante ; démolition d'appareils et de matériaux contenant de l'amiante, déflocage.</li> </ul>
<p>E. – Autres tumeurs pleurales primitives.</p>	40 ans	<p>Travaux de pose et de dépose de calorifugeage contenant de l'amiante.</p> <p>Travaux d'équipement, d'entretien ou de maintenance effectués sur des matériels ou dans des locaux et annexes revêtus ou contenant des matériaux à base d'amiante.</p> <p>Conduite de fours.</p> <p>Travaux nécessitant le port habituel de vêtement contenant de l'amiante.</p>

**TABLEAU N° 30 Bis**

**Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante**

Date de création : 25 mai 1996

<i>Désignation de la maladie</i>	<i>Délai de prise en charge</i>	<i>Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie</i>
<i>Cancer broncho-pulmonaire primitif.</i>	<i>35 ans (sous réserve d'une durée d'exposition de 10 ans)</i>	<i>Travaux directement associés à la production des matériaux contenant de l'amiante.</i> <i>Travaux nécessitant l'utilisation d'amiante en vrac.</i> <i>Travaux d'isolation utilisant des matériaux contenant de l'amiante.</i> <i>Travaux de retrait d'amiante.</i> <i>Travaux de pose et de dépose de matériaux isolants à base d'amiante.</i> <i>Travaux de construction et de réparation navale.</i> <i>Travaux d'usinage, de découpe et de ponçage de matériaux contenant de l'amiante.</i> <i>Fabrication de matériels de friction contenant de l'amiante.</i> <i>Travaux d'entretien ou de maintenance effectués sur des équipements contenant des matériaux à base d'amiante.</i>

Dans la partie «désignation de la maladie» se trouvent les symptômes ou lésions pathologiques que doit présenter le malade.

Le délai de prise en charge (qui peut varier de quelques jours à plusieurs dizaines d'années) est le délai compris entre la cessation de l'exposition au danger et la première constatation médicale de la maladie.

La liste des travaux peut être limitative comme dans notre exemple, ou indicative. Dans ce dernier cas, il est admis que la victime a pu être exposée à un autre poste que ceux indiqués.

2. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

3. Une maladie est reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué à 66,66 %

Pour les deux derniers cas, la caisse primaire reconnaît ou non l'origine professionnelle de la maladie suivant l'avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

#### **8.4.4. Le contentieux de la sécurité sociale**

En cas de litige avec la sécurité sociale, l'assuré social peut faire recours à :

##### **8.4.4.1. La commission de recours amiable**

Pour contester une décision de la Sécurité sociale (refus de verser une prestation, rejet d'un accident du travail, etc...), l'assuré doit en premier lieu s'adresser à la commission de recours amiable instituée au sein du conseil d'administration de l'organisme qui a pris la décision contestée.

La commission de recours amiable doit être saisie dans un délai de deux mois à compter du jour de la notification de la décision contestée.

Cette commission se compose de représentants salariés et employeurs du conseil d'administration de cet organisme. Elle statue sur pièces, c'est-à-dire à partir des éléments contenus dans le dossier. La forme de la saisie peut être une demande par simple lettre, mais il est préférable de faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sans décision de la commission dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande, la demande est réputée rejetée. L'assuré dispose, à l'expiration de ce mois ou à compter de la notification du rejet, d'un délai de deux mois pour saisir le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale.

##### **8.4.4.2. Le Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS)**

Le TASS juge les conflits d'ordre administratif entre les caisses de sécurité sociale et les usagers.

Les litiges portent essentiellement sur :

- ✓ le calcul et le recouvrement des cotisations et des prestations,
- ✓ la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail,
- ✓ les contestations d'accidents de travail, de maladies professionnelles, d'accidents de trajet,
- ✓ l'affiliation (inscription à une caisse de sécurité sociale),

Les contentieux d'ordre médical (taux d'IPP, date de consolidation, aptitude au travail, etc...) sont du ressort du contentieux technique de la sécurité sociale.

Le TASS est composé d'un président (magistrat professionnel) et de deux assesseurs non professionnels désignés pour 3 ans par le président du tribunal de grande instance sur présentation des organisations syndicales des professions agricoles et non agricoles les plus représentatives.

Le tribunal des affaires de la sécurité sociale se trouve, en principe, au siège du tribunal de grande instance. Son secrétariat est assuré par un agent de la direction régionale des affaires sanitaires et sociales. Le tribunal peut être saisi par une simple requête motivée déposée à son secrétariat (une lettre recommandée avec avis de réception est cependant mieux indiquée), au tribunal de grande instance.

La décision du tribunal est notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour contester le jugement, l'assuré peut faire appel en adressant une lettre recommandée au greffe du tribunal des affaires de la sécurité sociale. Il a pour ce faire un délai d'un mois suivant la notification de la décision.

L'affaire sera alors jugée par la Cour d'appel. Ce recours ne suspend pas l'exécution de la décision.

#### **8.4.4.3. Les tribunaux du contentieux de l'incapacité**

Ces tribunaux règlent les litiges concernant les invalidités ou incapacités.

#### **8.4.4.4. La Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail**

Cette Cour nationale traite des litiges concernant la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (taux de cotisation, ristournes, cotisations supplémentaires, fixation du taux d'Incapacité Permanente Partielle). Toutes ces décisions peuvent être attaquées devant la Cour de cassation.

### **8.5. Règlement intérieur du CHSCT**

Les discussions juridiques sont souvent un moyen ou ont pour conséquence d'écarter le CHSCT de son but :

**« Permettre aux salariés d'intervenir (syndicalement)  
pour améliorer leurs conditions de travail »**

Pour éviter d'avoir à discuter des problèmes de fonctionnement au moment dans lequel ils se posent, il est instamment recommandé d'établir un règlement intérieur du CHSCT. En effet, le CHSCT fonctionne en institution autonome (comme le comité d'entreprise). Souvent le règlement intérieur du comité d'entreprise existe, cela est beaucoup plus rare pour les CHSCT.

Le but du règlement intérieur du CHSCT est de préciser comment, pour son fonctionnement, le CHSCT va appliquer les textes législatifs et réglementaires. Il ne s'agit donc pas de s'octroyer des droits supplémentaires, mais bien d'organiser ce qui n'est pas précisé dans les textes.

Une fois voté par la majorité des membres présents, le règlement sera applicable.

La direction peut cependant contester la décision du CHSCT si elle pense qu'un article ne respecte pas la législation :

- soit en ajoutant des obligations injustifiées par un texte ;

- soit en donnant aux représentants du personnel des droits plus importants que ceux prévus par les textes.

Il est donc important de faire la distinction entre ce qui est bien de l'organisation pratique pour satisfaire à une obligation, et ce qui est une instauration de droits supplémentaires.

Le règlement intérieur du CHSCT peut et doit contenir des droits qui vont au-delà des textes, mais ils doivent faire l'objet d'une négociation et d'un accord précis.

Dans l'exemple de règlement donné en annexe (et qui peut être adapté pour correspondre à la réalité de chaque établissement), nous précisons donc ce qui est légal et ce qui est contestable en l'absence d'accord ou d'usage établi, en donnant les deux versions de l'article.

Nous conseillons à tous les CHSCT de se donner un objectif sur la mise en application d'un règlement intérieur. Pour définir les étapes de sa formalisation, de sa discussion et de son adoption par le CHSCT, ils pourront utiliser la méthode de travail collectif par objectifs dont il a été question plus haut. **En annexe, nous donnons donc un exemple de règlement** que nous avons réalisé. Cependant, le règlement intérieur devra répondre aux particularités de chaque établissement.

Certains représentants du personnel au CHSCT préfèrent appeler ce document «procédures de fonctionnement du CHSCT». Ce n'est pas une question fondamentale, cependant, il est à noter que dans la circulaire ministérielle relative aux lois sur le CHSCT, il est question de règlement intérieur. Pour un juge, il semble certain que la notion de «règlement intérieur» sera plus précise que celle de «procédures de fonctionnement du CHSCT».

## 8.6. Le délit d'entrave

Si, malgré les précautions prises, le fonctionnement du CHSCT est entravé, c'est le tribunal correctionnel qui est compétent. L'article qui réprime les délits d'entraves est le suivant :

### Article L.263-2-2

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 7 date d'entrée en vigueur 1<sup>er</sup> juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982).

(Loi n° 92-1336 du 16 décembre 1992 art. 329 Journal Officiel du 23 décembre 1992 en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1994).

« Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article L. 236-11 et des textes réglementaires pris pour son application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 francs (soit 3 811,23 euros) (1) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50.000 francs (7 622,45 euros) (1).

(1) Amende applicable depuis le 1er mars 1994."

### **8.6.1. La personnalité civile du CHSCT.**

La personnalité civile n'est pas une création de la loi. Elle appartient en principe à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés.

Dès lors, les CHSCT institués par les articles L. 236-1 et suivants du Code du travail, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile (cassation sociale N° de pourvoi : 89-17993 ; N° de pourvoi : 89-43770 ; N° de pourvoi : 89-43767 du 17 avril 1991 publié au bulletin)

### **8.6.2. En pratique**

Le CHSCT doit constater l'entrave et voter une décision. La délibération CHSCT devra être votée.

Sa forme pourrait être :

"Extrait du procès verbal du jour/mois/année

Le CHSCT de l'établissement "x" réuni le jour/mois/année en réunion ordinaire (ou le cas échéant, supplémentaire) constate que son fonctionnement régulier est entravé.

En effet, le non respect, par le chef de l'établissement, des prescriptions du Code du Travail occasionne l'impossibilité pour le CHSCT de remplir régulièrement les missions qui lui sont confiées par l'article L. 236-2 du Code du travail (si possible détailler les missions non ou incomplètement remplies).

Le CHSCT décide donc de mandater Monsieur XXX, membre élu au CHSCT, pour effectuer les démarches utiles, constituer un avocat et intenter une action en justice afin de faire sanctionner cette entrave au fonctionnement régulier du CHSCT. Cette décision est adoptée par :

Voix pour :

Voix contre :

Le secrétaire du CHSCT

Signature

Si une telle délibération est adoptée, la jurisprudence confirme que c'est bien l'entreprise qui payera les frais d'avocat du CHSCT qui n'a pas de budget de fonctionnement. Il est cependant utile de le préciser à l'avocat constitué.

Cependant, nous vous conseillons d'essayer de constater plusieurs entraves en réunion avant d'attaquer l'employeur. Cela évitera d'engorger le tribunal et l'employeur délinquant sera plus sûrement condamné.

## **8.7. La protection contre le licenciement**

### **8.7.1. Procédure particulière**

Quel que soit le motif du licenciement (économique ou personnel), le Comité d'entreprise est obligatoirement consulté. Le Comité, après avoir reçu le représentant du personnel au CHSCT, donne son avis sur le projet de licenciement (L. 436-1 alinéa 1 du Code du Travail). Le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise est communiqué avec la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé à l'inspecteur du travail. Le licenciement ne peut avoir lieu sans que l'inspecteur du travail ait donné son accord. Dès que le licenciement a un rapport avec le mandat, l'inspecteur du travail doit refuser le licenciement.

### **8.7.2. Situations assimilables**



Si le représentant du personnel les refuse, deux sortes de modification du contrat de travail mettent en jeu la protection du représentant des salariés :

- La modification substantielle du contrat de travail, c'est-à-dire celle qui touche un élément déterminant du contrat.
- La modification susceptible d'entraver l'exercice du mandat sans pour autant entrer dans la catégorie des modifications substantielles.

## **9. Les outils pour une action efficace : les interventions sur le terrain**

La liberté de circulation des représentants du personnel au CHSCT est entière dans et hors de l'établissement.

### **9.1. Un quota modeste**

Le chef d'établissement est tenu de laisser, aux délégués du personnel, aux membres titulaires du comité d'entreprise, et à chacun des représentants du personnel CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Mais, alors que pour les délégués du personnel et les titulaires du comité d'entreprise le législateur utilise la formule, «... dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder... », pour les membres du CHSCT le législateur préfère écrire :

« Ce temps est au moins égal à :

- deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés ;
- vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Malgré les formules embrouillées, nous pensons que, pour le législateur, le respect du quota qu'il alloue est surtout une obligation pour l'employeur.

### **9.2. Les circonstances exceptionnelles**

Les représentants du personnel au CHSCT pourraient-ils plus librement dépasser ce quota en cas de circonstances exceptionnelles ?

Nous sommes portés à le croire. En effet, il nous semble conforme à l'esprit du texte qu'en réunion, si le CHSCT constate qu'il doit faire face à quelques circonstances exceptionnelles qu'il puisse fixer, à la majorité des présents, une mission précise à certains de ses membres malgré l'épuisement de leur quota.

### **9.3. Du temps hors quota**

Par ailleurs, dans certaines situations le temps pris par les représentants du personnel CHSCT est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures du quota.

C'est le cas pour le temps passé :

- aux réunions,
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave
- aux enquêtes menées après des incidents répétés ayant révélé un risque grave
- aux enquêtes menées après des incidents répétés ayant révélé une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.

De plus, lorsque, dans un établissement de plus de 500 salariés, il existe plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures (position D.R.T. du 27 mars 1984).

Une dernière particularité, propre au CHSCT : Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Une simple lettre d'information adressée au chef d'établissement suffit.

Les représentants du personnel au CHSCT disposent de la même liberté de déplacement, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, et dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.

#### **9.4. Les missions d'inspection**

La visite d'un atelier ou d'un service est une pratique courante dans le fonctionnement des CHSCT. L'inspection, elle, est une pratique beaucoup plus rare.

Il est vrai que, nous le constatons souvent, le manque de rigueur sur l'emploi des appellations entraîne une certaine confusion des pratiques. En fait, il faut bien différencier l'audit sécurité, la tournée syndicale, la visite et l'inspection. Chacune de ces pratiques a son intérêt, sa méthodologie et ses limites.

##### **9.4.1. L'audit sécurité**

C'est dans le cadre de la mise en œuvre de la fonction sécurité de l'entreprise que les directions sont amenées à promouvoir la réalisation d'audits internes ou externes.

L'auditeur, payé par l'établissement, va donc vérifier sur le terrain le degré de mise en œuvre de la politique de sécurité définie par la Direction de l'établissement. Les vérifications porteront indistinctement sur le respect de textes législatifs ou réglementaires, comme sur le respect de consignes de sécurité ou de procédures propres à l'établissement. L'audit sera le plus souvent documenté, c'est à dire que l'auditeur aura un guide d'audit lui permettant de ne pas oublier les points jugés essentiels par le décideur.

Les membres du CHSCT peuvent, comme tous les salariés de l'établissement, être amenés à effectuer des audits sécurité, mais ce n'est pas en tant que membre du CHSCT. Le CHSCT n'a pas, en tant que tel, la mission de participer à la mise en œuvre de la politique décidée par le chef d'établissement.

##### **9.4.2. La tournée syndicale**

Syndicalement, la tournée syndicale est certainement irremplaçable. Même si elle n'est pas toujours facile à mettre en œuvre, la tournée syndicale reste une pratique efficace pour rencontrer les salariés et animer le débat syndical au sein de l'établissement.

La tournée syndicale permet certainement d'aborder avec avantage les questions liées à l'amélioration des conditions de travail. Mais la tournée syndicale n'est pas une des missions prévues par le législateur pour le CHSCT.

##### **9.4.3. La visite**

Tout d'abord, en général, lorsque nous «visitons », c'est essentiellement dans le cadre du temps libre : les touristes visitent les lieux pittoresques (et même des usines) ; les amis se rendent des visites. Mais normalement les salariés ne visitent pas les postes de travail, ils y travaillent !

Ensuite, lorsque nous sommes en visite, nous sommes les obligés de celui qui nous accueille. Nous suivons le guide ou la maîtresse de maison... Il existe même une sorte de «hiérarchie de la politesse» qui nous place naturellement en-dessous du propriétaire des lieux visités. Lors des visites, nous suivons un guide et ce dernier possède quelque autorité sur les visiteurs... En effet, il possède la connaissance, il peut donc expliquer mais aussi dicter des règles de bonne conduite.

Enfin, les salariés qui sont visités sont, eux, ramenés à l'état de curiosités objets de visites...

Ils voient défiler dans leurs ateliers des gens qui sont rarement en tenue de travail (et quand c'est le cas, ils arborent des signes extérieurs qui montrent clairement qu'ils ne sont pas là pour travailler...). Ceux qui visitent sont soit inquisiteurs, soit condescendants et quelques fois les deux ! Les élus qui participent à des visites sont, dans les faits, marginalisés par rapport aux travailleurs qui sont visités.

##### **9.4.4. L'inspection**

Les rapports qui s'établissent entre celui qui inspecte et celui qui est inspecté sont très différents de ceux qui ont cours dans une visite.

Celui qui est inspecté doit se plier aux demandes de l'inspecteur. Le «rapport hiérarchique de politesse» est en faveur de l'inspecteur.

C'est l'inspecteur qui a l'initiative, il sait précisément ce qu'il vient contrôler (le respect, par l'employeur, des textes législatifs et réglementaires pris dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail). L'inspecteur possède aussi la maîtrise du temps. Il peut toujours pousser son contrôle plus dans le détail ou décider que cela lui suffit et arrêter son inspection... Par rapport aux salariés dont les ateliers sont inspectés, le membre du CHSCT a alors la qualité d'un point d'appui. Le pouvoir de sa fonction est un contre-pouvoir, celui donné aux salariés par les institutions représentatives du personnel.

Par cette mission d'inspection, les représentants du personnel au CHSCT sont de fait dans le même rôle de contrôle que l'inspecteur du travail. En effet, si le Code du Travail prévoit une mission d'inspection, c'est comme moyen pour que le CHSCT «veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière».

Cela n'empêche pas qu'une inspection, cela se prépare... Les membres du CHSCT doivent se donner les moyens d'inspecter.

Premièrement, il faut posséder les textes applicables à ce que l'on veut inspecter. Deuxièmement, il faut choisir à l'avance les points sur lesquels portera le contrôle. L'obtention des informations nécessaires sera donc un objectif stratégique préalable à l'inspection elle-même.

La question peut se poser de savoir si le CHSCT peut attaquer en justice l'employeur qui met en péril la santé ou la vie des salariés en ne respectant pas les textes législatifs et/ou réglementaires pris en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dont la loi donne mission aux CHSCT de veiller à l'application.

### **9.5. Les missions d'enquêtes**

Le CHSCT doit effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ces missions particulières font l'objet de l'article 5.2 de notre exemple de règlement intérieur du CHSCT :

« Dans la mesure du possible, les enquêtes du CHSCT seront effectuées conjointement par au moins deux représentants du personnel au CHSCT et le chef d'établissement ou son représentant.

En cas d'enquête :

- ✓ à la suite d'un accident du travail grave,
- ✓ ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave,
- ✓ ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- ✓ ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité,

La fiche de renseignement prévue par l'arrêté du 8 août 1986 sera établie et adressée dans les délais (15 jours) à l'inspecteur du travail.

Modèle des fiches ci-après :

### **9.5.1. Modèle de rapport n° 1**

## **9.5.2. Modèle de rapport n° 2**

### **9.5.3. Modèle de rapport n° 3**

Le temps passé à réaliser ces enquêtes sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du crédit d'heures. »

Du point de vue du fonctionnement, nous pouvons préciser que la loi ne fixe pas le détail du déroulement de l'enquête. Ainsi, le chef d'établissement ou son représentant doit faire obligatoirement partie de ceux à qui le CHSCT donne la mission d'enquête. Cependant, son rôle n'est pas précisé...

Donc, rien ne permet au chef d'établissement de se mettre sur le même pied que celui des représentants du personnel et de les suivre pas à pas au cours de l'enquête... Il nous paraît évident, au contraire, que les représentants du personnel doivent le considérer comme le responsable qui va leur fournir les éléments dont ils ont besoin. Il doit faciliter leurs actions sur le terrain... Mais ils mèneront de façon autonome les actes qui leur sembleront utiles à l'enquête. Au terme de l'enquête sur le terrain, ils présenteront leurs conclusions et les mesures de prévention élaborées avec les salariés au chef d'établissement et rempliront, en sa présence, la fiche de renseignement (cela peut se faire en réunion, mais il n'y a aucune obligation).

## **9.6. La pratique efficace de l'enquête**

### **9.6.1. Le mécanisme de l'accident du travail**

Pour réaliser des enquêtes efficaces en matière d'accident du travail, il est utile de posséder une méthode.

Une première question que l'on peut se poser est : pourquoi les salariés ont-ils des accidents du travail ?

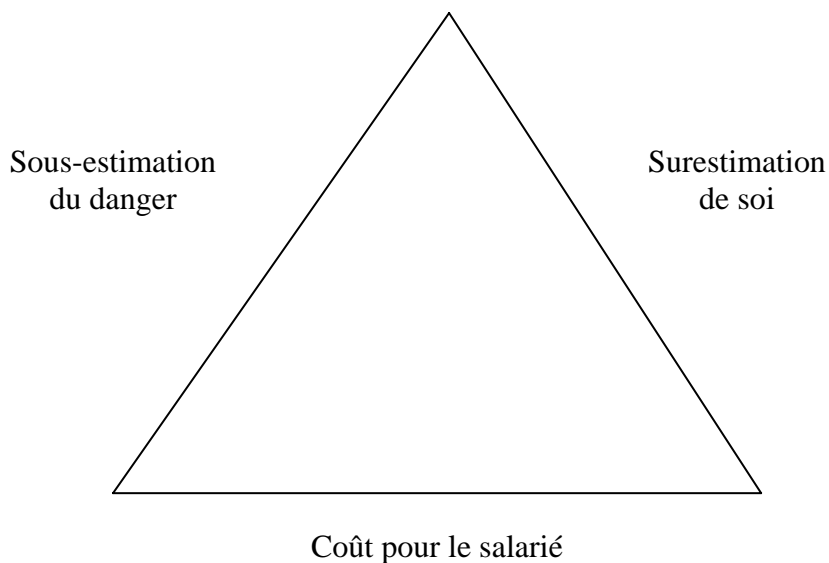
Effectivement, l'instinct de conservation fait que les salariés ne veulent pas (sauf cas pathologique) souffrir, ni mourir par accident. Alors, comment sont-ils amenés à s'exposer à l'accident du travail ?

Si nous savions à l'avance que dans telle situation nous allons, de façon certaine, être victime d'un accident, nous ne nous y exposerions pas.

### **9.6.2. Le triangle de l'accident**

Voici les trois séries de facteurs qui vont amener le salarié à s'exposer à un danger :





- La sous-estimation du danger et la surestimation de soi vont souvent de pair. La première fois que nous nous exposons à un danger, nous évaluons notre capacité à faire face et les conséquences possibles. Lors des expositions suivantes, nous avons naturellement tendance à nous surestimer et à sous-estimer le danger.
- Le coût pour le salarié peut être un gain de temps ou d'énergie. Cela peut aussi être la crainte d'une sanction si le travail n'est pas réalisé ou encore un coût psychologique (l'estime de ses collègues par exemple). En tout état de cause, ce coût fait penser au salarié qu'il a un plus grand intérêt à s'exposer au danger qu'à ne pas le faire.
- Enfin, si une chose est bien certaine, c'est que tous les accidents du travail mettent en cause au moins un individu : la victime. Pour qu'existe l'accident du travail, il faut une lésion corporelle. Il n'y a pas de lésion corporelle possible sans au moins un individu pour la recevoir. Bien sûr, l'individu n'est jamais impliqué seul dans l'accident du travail. Il constitue simplement l'un des éléments qui sont en interaction dans la situation de travail. Mais, nous allons le voir, c'est un élément particulier de ce système.

### 9.6.3. La méthode

La méthode que nous vous proposons est simple. Comme beaucoup d'autres, elle se compose de 3 étapes :

- 1<sup>ère</sup> étape : le recueil des faits ;
- 2<sup>ème</sup> étape : la recherche des causes ;
- 3<sup>ème</sup> étape : les propositions de mesures de prévention et de sécurité.

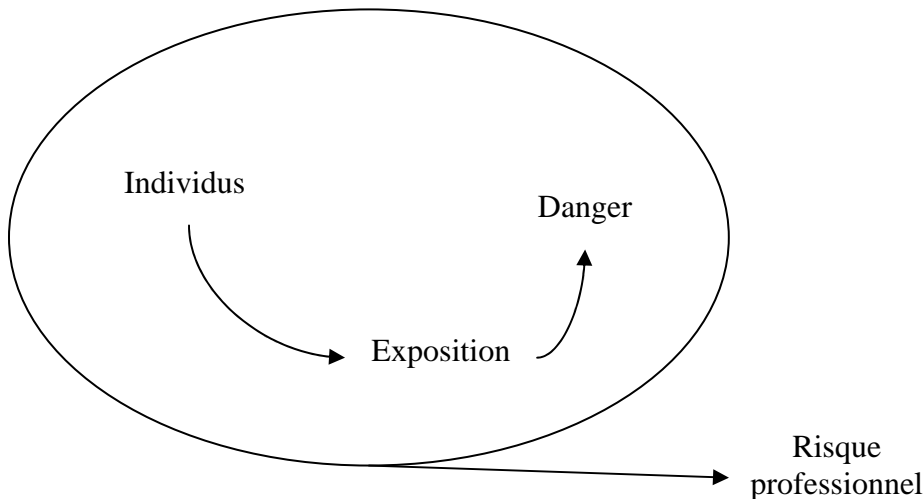
Avant de détailler cette méthode, il est indispensable de bien saisir le mécanisme de l'accident du travail.

Aussi pour aller plus loin, il est utile de se poser quelques questions qui ne sont pas seulement affaire de vocabulaire. Nous utiliserons les définitions données par l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces définitions sont du reste reprises dans la circulaire ministérielle n° 6 DRT du 18 avril 2002 sur l'évaluation des risques.

- Qu'est-ce qu'un danger ?
- Qu'est-ce qu'un risque ?

Lorsque nous nous posons ces questions, nous constatons qu'il règne une certaine confusion dans les définitions respectives du danger et du risque. Pourtant, si nous voulons les combattre, il nous faut en premier lieu avoir une claire vision de ce qu'ils sont.

En fait, le **risque professionnel** est le résultat de l'exposition d'un ou de plusieurs individus à un phénomène dangereux, à un danger.



Par exemple : l'électricité est un danger. Le résultat de l'exposition d'un individu à ce danger, c'est une situation de risque professionnel. Il y a risque d'électrocution, risque d'électrisation, risque de brûlure, risque de lésions internes, etc....La probabilité de voir l'événement non voulu se produire n'est pas nulle.

Faire une enquête sur une situation de risque professionnel, va donc consister à rechercher le maximum d'informations sur le danger lui-même et ses caractéristiques, sur les individus exposés et sur l'exposition, c'est-à-dire sur la façon, la fréquence, la durée, les circonstances dans lesquelles les individus sont exposés au danger.

C'est lorsque l'individu, exposé à un danger, entre en contact avec ce danger qu'il y a accident.

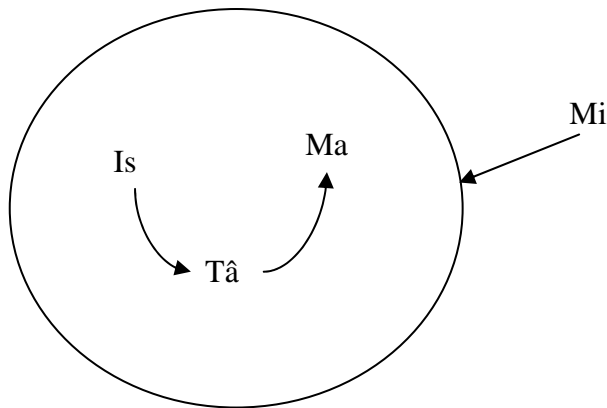
Bien sûr, le danger peut exister sans que l'on puisse parler de risque, mais à condition de démontrer que personne n'y a été, n'y est ou n'y sera jamais exposé.

Nous pouvons, au niveau de la situation de travail, dire qu'il y a risque professionnel lorsque **l'individu** est **exposé** (par les tâches qu'il effectue) à un **danger** (souvent représenté par le matériel : produit, machine, outillage, etc...).

L'intérêt de cette différenciation entre risque et danger est déjà de permettre de repérer les éléments de la situation de travail qui devront être mis en lumière si l'on veut effectuer une prévention des risques professionnels : le danger, l'individu et l'exposition.

Pour que l'accident du travail soit possible, il est donc nécessaire que plusieurs éléments en interaction soient réunis. Nous pouvons modéliser ces éléments dans un système : le système " Homme - Machine " permet de modéliser la situation de travail.

Voici une représentation graphique de ce système « **Homme - Machine** » :



Dans toutes les situations de travail nous aurons toujours des **Individus**, qui dans un certain **Milieu**, mettront en œuvre du **Matériel** (installations, machines, outillage, matière, etc.) par une succession de **Tâches**.

Le système «Homme - Machine» ainsi modélisé, a pour objectif la réalisation d'une production prévue égale à « P ». Cependant, les dysfonctionnements de ce système entraîneront la réalisation d'une production « p' » inférieure à « P ». Et à la place de la production « P » attendue, le système produira des non-conformités, des pannes, de l'absentéisme, des accidents du travail, des maladies professionnelles, des revendications, des mouvements sociaux, etc....

Cette représentation des situations de travail nous permet d'émettre trois affirmations qui ont une grande portée pour l'action des CHSCT :

1. Ce sont les dysfonctionnements du système de production qui entraînent des accidents du travail. C'est donc parce que le système fonctionne mal qu'il y a des accidents du travail et non l'inverse.
2. Tous les éléments du système sont en interaction. Les dysfonctionnements mettront donc toujours en cause plusieurs éléments. En fait, des éléments de chaque famille (Is. Tâ. Ma. Mi.). De là découle une affirmation : l'accident du travail est un phénomène pluricausal. Les causes d'un accident du travail s'enchaînent jusqu'à l'apparition de la lésion. La lésion est le résultat du contact en l'individu et le danger (accident ou maladie). Ce contact entre un individu et un danger qui caractérise l'accident ou la maladie a été possible car il y avait au préalable une situation de risque (individus exposés à un danger) dans la situation de travail (Is – Tâ – Ma – Mi).
3. Toutes les causes ont le même poids. En effet, il suffit de retirer une cause de l'accident pour que cet accident ne se produise pas.

#### **9.6.4. Les étapes de l'enquête :**

##### **9.6.4.1. Premièrement : Le recueil des faits**

C'est de cette première étape de la méthode que va dépendre, pour beaucoup, la qualité de l'enquête.

**Ce qui caractérise un fait :**

Un fait, c'est quelque chose de réel, qui existe, qui peut être décrit et mesuré. Pour nous, un fait doit être concret, précis, objectif, et donc indiscutable. Les interprétations, les jugements de valeur ou les opinions ne sont pas des faits !

### **Ce qui caractérise un «bon» recueil de faits :**

- Il ne comporte que des faits concrets, précis, objectifs.
- Chaque phrase ne contient qu'un seul fait.
- Toutes ses phrases sont positives (méfions-nous des négations cachées).

Exemples :

«Les fourches du chariot étaient trop hautes». Ce n'est pas un fait :

- ✓ A quelle hauteur précisément ?
- ✓ Trop hautes par rapport à quoi ?
- ✓ C'est un jugement, et imprécis en plus !

«L'ouvrier ne portait pas de casque». Ce n'est pas un fait :

- ✓ C'est une phrase négative,
- ✓ Comme toujours, pour les phrases négatives, c'est donc un «non-fait» (il ne portait pas non plus de perruque, de nœud papillon, de serviette de table, etc.),
- ✓ Ce n'est pas un fait, cela ne peut donc pas être une cause de l'accident,
- ✓ Comme souvent, les phrases négatives sont des solutions déguisées en causes ! (Ne brûlons pas les étapes ! Nous n'en sommes pas encore à la recherche des solutions).

Un bon recueil de fait doit aussi être le plus exhaustif possible...

Pour arriver à ce but et être le plus complet possible, il faut le faire :

- Le plus tôt possible ;
- Sur les lieux mêmes de l'accident ;
- Avec l'ensemble des personnes concernées ;
- En utilisant le système «IsTâMaMi».

Nous allons donc relever, pour chaque famille, ce qui caractérise chacun de ses éléments :

- Les individus (ce qui les caractérise : âge, sexe, poids, taille, qualification, formation, ancienneté dans l'entreprise et au poste de travail, etc... Ne pas oublier que la victime n'est jamais le seul individu impliqué dans un accident du travail) ;
- Le matériel (ce qui caractérise l'outillage, les installations, les machines, les produits, etc... mis en œuvre) ;
- Le milieu (ce qui caractérise l'ambiance physique : éclairage, bruit, vibrations, empoussièremment, hygrométrie, etc..., et ce qui caractérise l'ambiance sociale du milieu où l'individu effectue ses tâches) ;
- Les tâches (les actions les plus élémentaires possibles, réellement et volontairement effectuées par les individus) ;

#### **9.6.4.2. Deuxièmement : la recherche des causes**

Une cause, c'est un fait qui a la particularité d'entraîner un autre fait conséquence de la cause.

**Tous les faits ne sont pas des causes, mais toutes les causes sont des faits.** Plusieurs causes sont parfois nécessaires pour entraîner une conséquence. Mais une seule cause peut parfois être l'origine de plusieurs conséquences.

Nous devons donc chercher les causes de l'accident parmi les faits que nous avons relevés.

La **méthode de l'arbre des causes** permet de reconstituer l'histoire de l'accident en remontant chronologiquement de cause en cause grâce à un questionnement logique :

- Qu'a-t-il fallu pour que le fait considéré se produise ?
- Etait-il nécessaire que cette cause existe pour que le fait considéré se produise ?
- Etait-il suffisant que cette cause existe pour que le fait considéré se produise ?

#### **9.6.4.3. Enfin : les propositions de mesures de prévention et de sécurité**

Cette analyse du mécanisme de l'accident du travail nous permet d'affirmer que :

**C'est l'exposition répétée à un danger qui, mathématiquement, entraîne l'accident du travail.**

Cette phrase est une clef importante pour ceux qui s'intéressent à la prévention des accidents du travail. C'est elle qui permet de prévoir à quelques unités près le nombre d'accidents qui se produiront l'année prochaine en France dans certaines situations de travail... De plus, elle contient les différentes cibles de notre action :

- Le danger (souvent représenté par un élément matériel : électricité, produit chimique, pièces en mouvement, etc.... Mais qui peut aussi être une caractéristique d'autres éléments du système, par exemple du milieu : intensité sonore, altitude, empoussièremment, etc...);
- L'exposition (c'est généralement par la tâche que l'individu est exposé au danger. Ce qui est en jeu ici, ce sont les méthodes de travail, l'organisation du travail, etc...);
- Répétée (ce n'est pratiquement jamais lors de la première exposition que l'accident se produit. Par un simple calcul de probabilité, nous pouvons savoir avec précision le nombre d'accidents attendus pour un nombre d'expositions données, dans une situation donnée);

Effectivement, dans cette phrase se trouve la clef des prévisions d'accidents du travail. Si nous prenons, par exemple, le nombre d'accidents survenus lors d'un travail sur une machine-outil, l'année prochaine, le nombre de ces accidents particuliers sera égal (à quelques unités près) à celui de cette année !

Si en effet,

- ✓ le danger «machine-outil» n'a pas été significativement modifié depuis l'an dernier ;
- ✓ l'exposition (donc la façon d'exécuter les différentes tâches sur les «machines-outils») n'a pas non plus beaucoup évolué ;
- ✓ répétée : le nombre de salariés affectés à ces tâches et le volume de travail à faire avec l'utilisation de «machines-outils» sont restés à peu près les mêmes que l'an dernier.

Le nombre d'accidents sera donc sensiblement le même que celui de l'année dernière !

Par la mise en lumière de ce mécanisme, nous pouvons également et aussi facilement comprendre les différents niveaux d'efficacité d'une mesure :

- Niveau 5 : (le plus élevé) - Supprimer le danger ;
- Niveau 4 : - Protections collectives ;
- Niveau 3 : - Ecarter l'homme (c'est agir sur la fréquence de l'exposition) ;
- Niveau 2 : - Protections individuelles – formation ;

Niveau 1 : - Information – conseil de prudence ;  
Niveau 0 : - Ne rien faire.

Maintenant que nous différencions clairement le danger et le risque, il nous faut encore nous poser une question de définition :

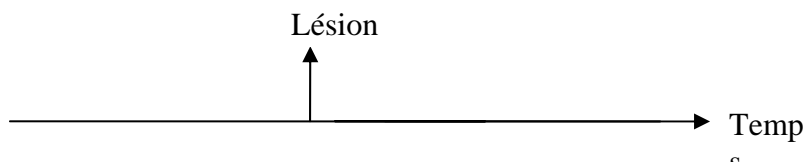
**Qu'est-ce que c'est que la sécurité ?**

**Qu'est-ce que c'est que la prévention ?**

Là encore règne une certaine confusion. Pourtant, si nous prétendons proposer des mesures de prévention et des mesures de sécurité, il doit être intéressant de savoir de quoi nous parlons exactement...

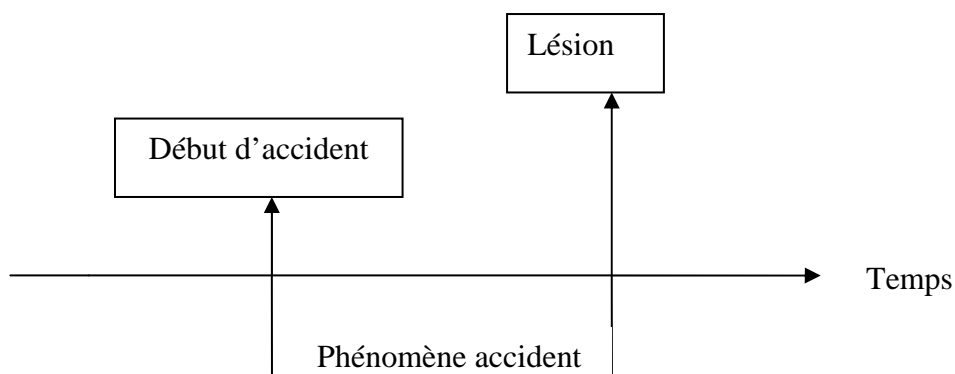
Cette confusion vient, en fait, de la représentation mentale que nous nous faisons de l'accident lui-même. Dans nos représentations mentales, nous voyons l'accident comme un phénomène brusque, soudain, violent, immédiat...

Si je le représente sur un graphique par rapport au temps qui passe, nous le pensons ainsi :



Cette représentation courante masque pourtant la réalité du phénomène accident. En effet, dans la réalité l'accident a une durée. Entre le début de l'accident (peut-être le moment auquel les actes cessent d'être volontaires et se différencient de la tâche) et la lésion corporelle, il s'écoule un certain temps. Ce temps peut être très court, il peut aussi paraître très long... dans le cas d'une chute de grande hauteur par exemple.

La représentation graphique donnera alors ceci :



Par cette représentation, nous pouvons comprendre que les mesures de prévention seront les mesures de nature à empêcher le début d'accident de se produire. Les mesures de sécurité seront celles de nature à éviter la lésion corporelle ou à en diminuer la gravité. Les mesures qui seront prises pour intervenir après l'accident seront du domaine de l'organisation des secours ou de la réparation.

L'avantage de cette représentation par rapport à la première, c'est que la lésion n'est plus considérée comme l'élément le plus important de l'histoire, mais seulement comme sa conclusion.

Nous pouvons donc définir comme mesure de prévention toutes les dispositions de nature à empêcher le début d'accident de se produire. Pour être dans ce domaine de la prévention, il sera nécessaire d'intervenir sur le danger lui-même ou sur la possibilité d'exposition au danger.

Nous pouvons définir comme mesure de sécurité toutes les dispositions que nous pourrions prendre et qui auront des effets bénéfiques sur la gravité des lésions. Dans cette catégorie, nous aurons par exemple tous les équipements de protection individuelle, mais aussi les protections collectives. En effet, ces protections n'interviennent sur le déroulement de l'accident qu'à la fin, juste avant l'apparition des lésions. Mais le début d'accident, lui, a bien eu lieu.

Les mesures prises pour porter secours aux victimes (téléphone d'urgence, trousse de premiers soins, lave - œil, douche de sécurité, accès pompiers, etc...) feront partie de l'organisation des secours (réparation).

Naturellement, nous chercherons en premier lieu les mesures qui vont éviter que le début d'accident se produise. Nous chercherons à faire de la prévention. Mais les mesures de prévention ne sont pas toujours faciles à trouver et à faire appliquer dans les entreprises. Elles rencontrent souvent de fortes résistances. Nous pouvons, à titre d'exemple, rappeler la bataille de l'amiante. Combien d'années a-t-il fallu pour que ce produit ne soit plus utilisé ?

Ensuite, quand les mesures de prévention n'ont pas encore supprimé l'exposition à un danger, nous devons rechercher des mesures de sécurité.

Enfin, il est important de penser à l'organisation des secours avant que l'accident se produise. En effet, l'analyse des conditions de travail nous permet de savoir à quels types d'accidents nous serons confrontés, et quels seront donc les secours les plus efficaces.

### **9.7. La procédure de danger grave et imminent**

Il existe deux procédures pouvant être mises en œuvre en cas de danger grave et imminent :

- ✓ La première concerne le salarié, c'est le droit d'alerte, le droit de se retirer d'une situation dangereuse.
- ✓ La deuxième concerne spécifiquement l'attitude que doit avoir le représentant du personnel au CHSCT face à une situation de danger grave.

La différence marquée par le législateur entre le salarié et le représentant du personnel au CHSCT est importante. En effet, l'élu au CHSCT doit constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent, alors que pour le salarié, il suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent. Pour le législateur, le représentant du personnel au CHSCT a une compétence particulière qui l'amène à constater la situation de danger. Le salarié a, lui, un droit à l'erreur car il lui suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'il y a une situation dangereuse. Nous verrons que cette compétence reconnue a pour conséquence le caractère plus contraignant, pour l'employeur, de la procédure engagée par un représentant du personnel au CHSCT.

La notion de danger grave pour la vie ou la santé des travailleurs doit être précisée. Le danger est dit grave s'il peut provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle grave. Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une Invalidité

Partielle Permanente supérieure à 10 %. Par danger imminent, il faut entendre que l'accident ou la maladie peuvent se produire d'un instant à l'autre. Nous ne pouvons pas fixer le moment exact où le danger va se matérialiser, mais sa survenue est certaine.

#### **9.7.1. Le droit des salariés**

S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent (L. 231-8). L'employeur est responsable de la situation de travail. C'est lui qui choisit tous les éléments du système de production. Il porte donc, dans ce cas, l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre au salarié son activité. Il n'a pas le droit de se tromper car sa responsabilité est là totalement engagée.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait (L. 231-8-1). Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, le salarié a le droit à l'erreur.

Par contre, le même article fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

L'article L. 231-10 du Code du Travail prescrit au chef d'établissement de prendre les mesures et de donner 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.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

#### **9.7.2. Le rôle des membres du CHSCT**

La procédure à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est un peu plus technique que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié. Il semble important que le CHSCT envisage la mise en œuvre de cette procédure avant qu'une telle situation de travail se présente, afin de préciser clairement les responsabilités et la mise en œuvre concrète de cette procédure. Tel est le but de l'article 6 du règlement intérieur du CHSCT que nous proposons en annexe.

En effet, dans cette procédure, le représentant du personnel et l'employeur sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre comme nous allons le voir.

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

- 1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (un coup de téléphone s'impose qui devra préciser où le représentant du personnel peut être contacté) de la situation de danger grave et imminent ;



- 2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre doit être coté (les pages numérotées) et ouvert au timbre du CHSCT (les pages doivent être tamponnées avec le tampon du CHSCT). Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé. Il doit comporter l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés ;
- 3) Procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ) ;
- 4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi) ;
- 5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM ;
- 6) A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ;
- 7) L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

## **9.8. Le CHSCT et le développement du travail précaire**

Par travail précaire, nous entendons l'ensemble des formes atypiques de contrats de travail qui se sont développées massivement depuis les années 1980 (intérim, contrat à durée déterminée, temps partiel, contrat en alternance, sous-traitance...), avec pour idée de faire du travail une variable d'ajustement qui réponde à l'objectif de flexibilité recherché par les entreprises.

Le développement de ces formes atypiques d'emploi a modifié la structure du travail au sein de l'économie, mais aussi au sein de l'entreprise. Les politiques de gestion des ressources humaines et l'organisation du travail dans les entreprises vont aussi dans le sens d'une «précarisation» des statuts comme des emplois et d'une flexibilité généralisée.

Le développement rapide des systèmes de modulation des horaires et de l'annualisation du temps de travail, par exemple, ne vont pas sans poser des problèmes sérieux sur les conditions de travail donc sur les accidents du travail et les maladies liées au travail.

Sur la plupart de ces questions, l'action des CHSCT peut être déterminante. En effet, la montée des accidents graves survenus aux salariés d'entreprises intervenantes et la mobilisation des salariés sur cette question a déjà conduit le législateur à réglementer l'organisation des travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (nous allons passer en revue les possibilités d'action obtenues par les CHSCT pour ce cas particulier).

De même, par un travail d'enquête et de recueil de faits sur le terrain, les représentants du personnel au CHSCT pourront concourir à l'éradication de la précarité des emplois et des statuts qui sont un facteur potentiel d'accidents graves dans la grande majorité des entreprises.

### **9.8.1. Le décret du 20 février 1992**

#### **9.8.1.1. *Champ d'application***

Le décret du 20 février 1992 (voir la circulaire d'application en annexe) est applicable lorsque du personnel d'entreprise(s) extérieure(s) intervient dans un établissement, les dépendances, les chantiers d'une entreprise utilisatrice afin d'exécuter une opération.

Sont exclus de l'application de ce décret,

- ✓ les chantiers du bâtiment et de génie civil (visés par l'article L. 235-3 du Code du Travail et les autres chantiers clos et indépendants),
- ✓ la construction et la réparation navale,
- ✓ les opérations de chargement / déchargement (arrêté du 26 avril 1996).

Le terme opération a été défini comme étant une ou plusieurs prestations de service ou prestations de travaux industriels ou non réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif. Sont, par exemple, des opérations : la maintenance, les réparations, les travaux neufs, le gardiennage, la restauration collective, la supervision de travaux, etc.

#### **9.8.1.2. Les obligations des employeurs**

Le chef de l'entreprise utilisatrice a la responsabilité de coordonner les mesures de prévention afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations, les matériels des différentes entreprises présentes dans un même lieu de travail.

Le chef de l'entreprise utilisatrice doit alerter le chef de l'entreprise extérieure en cas de danger grave quelle que soit l'origine du danger.

Le chef de l'entreprise extérieure peut déléguer ses attributions si le délégataire est doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires.

Le chef de l'entreprise extérieure doit fournir à l'entreprise utilisatrice des informations écrites (date d'arrivée, durée prévisible des travaux, nom et qualité du dirigeant de l'intervention, nom et référence des sous-traitants, identification des travaux sous-traités). Ces informations sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents de la CRAM, du médecin du travail, de l'OPPBTB.

Avant le début d'une opération, une inspection commune des lieux de travail, des installations, du matériel doit être effectuée. A l'occasion de l'inspection commune, le chef de l'entreprise utilisatrice, délimite les secteurs d'intervention, matérialise les zones à risque, indique les voies de circulation pour le personnel intervenant et pour les véhicules et engins, définit les voies d'accès aux locaux sociaux et installations sanitaires et communique les consignes de sécurité applicables à l'opération. A l'occasion de cette même inspection commune, les chefs d'entreprises extérieures communiquent à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises extérieures toutes informations utiles à la prévention et notamment sur la nature des travaux, les matériels utilisés et les modes opératoires.

#### **9.8.1.3. Le plan de prévention**

- ✓ Contenu du plan de prévention :
- ✓ Définition des phases d'activité dangereuses.
- ✓ Adaptation des matériels, installations, dispositifs et conditions d'entretien.
- ✓ Instructions à donner aux salariés.
- ✓ Organisation des secours.
- ✓ Collaboration interentreprises.
- ✓ Liste des postes de travail soumis à surveillance médicale particulière.
- ✓ Répartition des charges d'entretien des locaux sociaux.
- ✓ Disposition prises pour les travailleurs isolés (R. 238-10).

#### **9.8.1.4. Formation**

Le chef d'entreprise extérieure doit former son personnel avant le début des travaux sur les lieux d'exécution, pendant le temps de travail. Le chef de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer que cette formation a bien été dispensée. Cette formation porte sur :

- ✓ Les risques identifiés dans le plan de prévention.
- ✓ Les mesures prises pour les prévenir.
- ✓ Les zones dangereuses et leur signalement.
- ✓ Les voies à emprunter pour accéder aux postes de travail, quitter ou évacuer les postes.

#### **9.8.1.5. Suivi et évolution du plan de prévention**

Le plan de prévention est un document évolutif. L'entreprise utilisatrice vérifie son application et provoque sa mise à jour par des réunions de coordination pour lesquelles elle définit la liste des participants, la fréquence et l'ordre du jour.

Des inspections et réunions trimestrielles sont obligatoires lorsque le total des heures de travail de toutes les entreprises extérieures est supérieur à 90 000 heures sur douze mois. Une réunion de coordination doit également être organisée en cas de demande des entreprises extérieures ou de deux membres de leur CHSCT comme en cas de demande motivée de deux membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

Des locaux sociaux doivent être mis à disposition par l'entreprise utilisatrice sauf si les entreprises extérieures s'en chargent.

#### **9.8.1.6. Médecine du travail**

Les médecins du travail des entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice échangent des informations et collaborent. Les médecins du travail des entreprises extérieures transmettent des éléments du dossier médical des salariés, le médecin de l'entreprise utilisatrice donne des indications sur les risques pour la santé. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure pour le compte des médecins du travail des entreprises extérieures les examens complémentaires pour les postes de travail soumis à surveillance médicale particulière.

Les plans de prévention sont tenus à disposition des médecins du travail des entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice. Les chefs d'entreprises extérieures et utilisatrice doivent définir les conditions d'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes de travail.

#### **9.8.1.7. Le rôle des CHSCT**

Les CHSCT sont informés trois jours à l'avance des dates des inspections communes et des réunions de coordination. Ils peuvent provoquer des réunions. Les plans de prévention sont tenus à leur disposition et ils reçoivent toutes les informations nécessaires.

Le Conseil d'Etat a confirmé la compétence du CHSCT pour les salariés mis à disposition. Il procède à des inspections et des enquêtes d'accident de travail ou de maladie professionnelle lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence. Le rôle des CHSCT des entreprises extérieures, restreint à la participation aux inspections et réunions, avait été élargi par la circulaire du 18 mars 1993 (voir en annexe) au droit d'accès et d'inspection dans l'entreprise utilisatrice. Mais ce point a été annulé par le Conseil d'Etat à la suite d'un recours de l'U.I.M.M.

## 10. Les outils pour une action efficace : La réunion du CHSCT

A la lecture de l'ordre du jour fictif donné ci-dessus, nous comprenons que la réunion du CHSCT ne doit pas être un lieu de discussion, de réflexion ou d'analyse, mais un lieu de prise de position et de décision.

En réunion de CHSCT, lorsqu'un problème se pose sans que des décisions ne puissent être arrêtées, le premier réflexe doit être de voter une mission. A la suite de cette mission, si le problème persiste et qu'il est important, le bon réflexe c'est l'expertise.

En effet, c'est entre les réunions que le travail se fait. La réunion doit être considérée comme un lieu où le point de la situation est fait régulièrement et où des décisions sont arrêtées. Le but des représentants du personnel, faire intervenir le personnel pour l'amélioration de ses propres conditions de travail, se joue essentiellement par le travail effectué entre les réunions.

Bien sûr le CHSCT ne se réunit que trimestriellement de façon obligatoire. Cependant, le législateur privilégie encore le CHSCT par rapport au CE pour sa capacité à se réunir. En effet, pour bénéficier d'une réunion supplémentaire du CE, une demande doit être signée par la majorité de ses membres (L. 434-3).

Pour le CHSCT le législateur a prévu que le CHSCT peut se réunir plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque. Le CHSCT doit également être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Le président n'a pas à apprécier la motivation de la demande, dès lors qu'une proposition d'ordre du jour est faite la demande des deux membres est dite motivée et le président doit convoquer le CHSCT sauf à commettre le délit d'entrave réprimé par l'article L. 263-2-2 du code du travail.

La demande de réunion peut avoir cette forme :

*Monsieur le Président,*

*Nous vous demandons, conformément à l'article L. 236-2-1 2<sup>ème</sup> alinéa, du Code du travail, de bien vouloir réunir le CHSCT. A l'ordre du jour de cette réunion nous demandons que soit porté le (ou les) point suivant :*

- .....

*Veillez agréer, Monsieur le Président,.....*

*Signatures de 2 membres représentants le personnel au CHSCT :*

On emploie souvent de manière abusive les termes de réunion exceptionnelle ou réunion extraordinaire. Il faut noter que par les textes législatifs et réglementaires, le CHSCT ne connaît que 2 formes de réunion :

- **La réunion normale** (obligatoire ou supplémentaire) pour laquelle l'ordre du jour doit parvenir aux participants 15 jours avant la date de la réunion avec les documents écrits devant être examinés au cours de la réunion,
- et **la réunion urgente** (dont la réunion prévue dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent) qui du fait d'un cas exceptionnel (risque grave, accident ou maladie ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves, etc.) justifie que l'ordre du jour ne parvienne pas dans le délai normal. (R. 236-8).

Dans les établissements comportant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement (figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier), le CHSCT, élargi dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque la

victime de l'accident, défini au deuxième alinéa du présent article, est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

La loi ne fixe aucune condition de quorum pour la validité des décisions prise en réunion. Il semble que pour une réunion valablement convoquée, la présence du président et de deux représentants du personnel (une délégation du personnel doit comporter à notre avis au moins deux personnes) soit une condition nécessaire et suffisante pour la validité des travaux.

Que l'on parle de résolutions (propositions, souhaits, avis) ou de décisions (désignation du secrétaire, appel à un expert, mise en place de mission d'enquête, etc. ...) le CHSCT s'exprime par vote à la majorité des membres présents.

Une remarque importante doit être faite à propos des votes du CHSCT :

S'abstenir, dans les votes du CHSCT, ou même ne pas voter, revient à voter non. C'est un effet du vote à la majorité des membres présents. Pour s'abstenir réellement et ne pas influencer le vote du CHSCT, il ne faut pas participer au vote, et pour ne pas participer au vote, le seul moyen est de ne pas être présent, il faut donc sortir de la salle pour le temps du vote si l'on ne veut pas compter pour vote contraire à la décision ou à la résolution.

### **Le vote du Président**

Au cours des votes du CHSCT, la participation ou non du Président est soumise à la règle générale qui veut que le Président ne vote pas:

- quand il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel,
- quand c'est la délégation du personnel qui s'exprime sur la politique de l'entreprise.

En réunion de CHSCT, lorsqu'un problème se pose sans que des décisions puissent être arrêtées, le premier réflexe doit être de voter une mission (conformément au dernier alinéa de l'article L. 236-2). A la suite de cette mission, si le problème persiste et qu'il est important, le bon réflexe c'est l'expertise (L. 236-9).

## **11. Les outils pour une action efficace : les documents**

Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale et le programme annuel de prévention des risques professionnels sont pour les CHSCT des documents d'une importance stratégique fondamentale. La façon de les élaborer et de les utiliser est un enjeu capital pour le fonctionnement efficace du CHSCT.

C'est en s'appropriant ces documents que le CHSCT peut effectivement devenir un des lieux où s'élabore la politique de prévention et de sécurité de l'établissement.

### **11.1. Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale.**

#### **11.1.1. l'évaluation des risques professionnels**

Il ne faut pas confondre le rapport du CHSCT avec le document unique issu du Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui doit contenir les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Evaluation à laquelle l'employeur doit procéder en application de l'article L. 230-2.

Cette évaluation, l'employeur doit la consigner dans un document unique, et elle doit comporter l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La réglementation n'a pas imposé de grille ou de modèle pour la forme de ce document, mais la circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application particulière de cet important décret et très précise. Cette transcription des résultats de l'évaluation des risques ainsi effectuée doit être utilisée pour l'établissement du bilan et du programme objet de l'article L. 236-4.

Nous l'avons également vu dans notre « Méthodologie d'enquête », c'est l'exposition d'individus à un danger qui constitue la situation de risque professionnel. Nous sommes maintenant conscients que c'est l'exposition répétée (récurrente) à un danger (donc la possibilité de contact avec lui) qui entraîne, qui implique de façon statistique, la survenue de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle pour les individus.

La loi européenne et l'article L. 230-2 de notre code du travail posent le principe qu'il est interdit de nuire à la santé ou à l'intégrité physique des travailleurs. La cour de cassation ajoute même que c'est une faute : « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ;» « le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Souvent, certaines familles de risques sont classées :

- soit par rapport à la nature du danger, par exemple : les risques chimiques, les risques électriques, les risques mécaniques, etc. ...
- soit par rapport à leurs effets par exemple : les risques de brûlures, les risques d'explosion, les risques d'incendie, les risques d'intoxication, etc. ...

Cela ne doit pas détourner d'une claire représentation de la situation de risque professionnel (des individus exposés à un danger) et des conséquences possible d'un accident du travail (individu entrer en contact avec le danger).

**La circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002** prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, attire l'attention sur les risques pour lesquels les textes réglementaires prévoit une évaluation.

**Risques liés aux situations de co-activité :**

- a) Le cas d'une entreprise intervenante dans une entreprise utilisatrice (décret n°92-158 du 20 février 1992, art. R. 237-1 et suivants)
- b) Le cas d'une ou plusieurs entreprises intervenantes sur un chantier - opérations de bâtiment ou de génie civil - (décret n°94-1159 du 26 décembre 1994)

**Dans la catégorie risque physique :**

Manutention de charges : article R. 231-68  
Bruit : article R. 232-8-1  
Rayonnements ionisants : Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986  
Ecrans de visualisation : Décret n° 91-451 du 14 mai 1991

**Dans la catégorie risque chimique**

Dispositions générales : Article R. 231-54-1  
Risque cancérogène : Article R. 231-56-1  
Amiante : Décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié  
Silice, Plomb, Chlorure de vinyle monomère, Benzène : textes fixant des seuils d'exposition.

**Risque biologique : Article R. 231-62**

La circulaire rappelle également que des analyses de risques sont aussi effectuées :

- L'analyse des risques réalisée par les institutions représentatives du personnel (article L. 236-2) ;
- La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (article R. 241-41) ;
- La surveillance médicale particulière assurée par le médecin du travail (article R. 241-50) ;
- La déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie (article L. 461-4 du code de la sécurité sociale) ;
- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (article L. 231-3-1 du code du travail) ;
- Les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques (article R. 231-53) ;
- L'évaluation des risques lors de la conception de machines neuves ou considérées comme neuves (article R. 233-84 (annexe I, 1.1.2, b) ).

*Les membres du CHSCT peuvent trouver toutes les informations utiles à la compréhension et à la prise en compte de ces risques dans l'encyclopédie ergonomie, hygiène et sécurité, conditions de travail et environnement publiée aux éditions d'ergonomie.*

Les CHSCT sont en effet appelés à se positionner par rapport à cette évaluation des risques et à sa transcription dans le document unique prévu à l'article R. 230-1 du code du travail.

A notre sens, les représentants du personnel au CHSCT n'ont pas intérêt à se substituer aux directions d'établissement pour la réalisation de ce document unique, ni même à prendre part directement à la réalisation de son contenu qui est de la seule responsabilité des Chefs d'établissement.

Cependant, dans le cadre de sa mission (notamment : Veiller à l'application des textes pris en matière d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail), le CHSCT, en accord avec son but « permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail », doit s'intéresser à différents points concernant cette évaluation, notamment (check-list) :

- Quelle est la méthode employée ?
- Quels sont les moyens de contrôle de la mise en œuvre sur le terrain dégagés pour le CHSCT ?
- Comment sont impliqués les salariés dans cette évaluation ?
- Comment est garantie leur possibilité d'intervention ?
- Comment est impliqué le service de santé au travail ?
- Quel est l'enchaînement de ses différentes phases de l'évaluation ?
- Tous les dangers connus sont-ils pris en compte ?

- Comment sont répertoriés et classés les facteurs potentiels d'accident repérés ?
- Comment sont prises en compte les situations de risque grave ?
- Quelles sont la grille et l'échelle construites pour l'évaluation des risques (fréquence, conséquences..) ?

Puis les membres du CHSCT pourront, par exemple, vérifier :

- Comment est construit le programme d'action ?
- Quels sont les moyens dégagés, pour permettre aux représentants du personnel de consulter les travailleurs sur les mesures envisagées ?
- Comment les demandes formulées par les salariés et leurs représentants sont-elles prises en compte ?
- Comment le programme d'action intègre-t-il des actions à court, moyen et long terme ?
- Les mesures de prévention (organisationnelles et/ou techniques) sont-elles toujours envisagées ?
- Les mesures de sécurité sont-elles choisies en fonction de leurs effets sur les conditions de travail ?
- Comment est prise en compte l'organisation des secours dans le plan d'action ?

Enfin, les membres du CHSCT seront fondés à rechercher quelle est la pertinence des mesures prises pour le suivi de l'exécution du plan d'action et pour l'évaluation des nouvelles situations ainsi créées.

- L'analyse des conditions de travail, qu'ils peuvent initier eux-mêmes, permettra aux représentants du personnel de mettre en lumière d'éventuelles situations de risques professionnels. Rappelons que ce qui fonde la légitimité des membres du CHSCT n'est pas leur compétence technique qui peut toujours leur être contestée, mais bien leur représentativité qui elle est incontestable. Pour analyser les conditions de travail le CHSCT est donc justement entouré d'experts : responsable sécurité de l'établissement, médecin du travail, ingénieur conseil du service prévention de la CRAM, technicien de l'OPPBTP, inspecteur du travail. Les représentants du personnel au CHSCT ont, de plus, la possibilité de faire appel à un expert extérieur agréé par le Ministère du Travail.

C'est donc à partir du bilan ainsi travaillé, que les orientations d'action du CHSCT seront définies et légitimées. C'est aussi à partir de ce bilan que les mesures de prévention seront arrêtées et planifiées.

### **11.1.2. Le rapport faisant le bilan de la situation**

Dans notre exemple de règlement intérieur du CHSCT (en annexe), nous avons précisé :

« Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement sera établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité de son président.

Il contiendra, outre les renseignements prévus par l'arrêté du 12 décembre 1985, et ceux éventuellement demandés par le CHSCT,

- la liste de tous les équipements, matériels, machines ou produits soumis à une réglementation particulière et leur localisation,
- les résultats de l'estimation ou du mesurage du bruit subi pendant le travail (art. R. 232-8-1),
- la liste des facteurs d'accident définis en réunion comme révélant un risque grave pour l'entreprise.»



Lorsque l'on a lu cet arrêté du 12 décembre 1985, il est facile de comprendre que, pour les représentants du personnel, un seul paragraphe va exiger une attention constante.

En effet, le point 1, «présentation de l'entreprise», et le point 4, «moyens et actions», intéresseront surtout les lecteurs extérieurs à l'entreprise. Pour le point 2, « principaux indicateurs », il suffira de se reporter à ce que nous en avons dit plus haut (et de proposer des indicateurs utiles au niveau du danger et du début d'accident). Seul le dernier point du paragraphe **2.3 mérite une attention particulière** : il nous permettra de comparer le coût total des accidents à celui des mesures de prévention.

C'est bien le **point 3, «faits saillants»**, que les membres du CHSCT vont devoir construire tout au long de l'année. Il s'agit de faire un bilan de la situation qui soit utile à la mission du CHSCT. C'est pourquoi nous proposons d'y placer :

- la liste de tous les équipements, matériels, machines ou produits soumis à une réglementation particulière et leur localisation,
- et les résultats de l'estimation ou du mesurage du bruit subi pendant le travail (art. R. 232-8-1),

C'est dans ce chapitre du rapport que seront aussi consignés tous les résultats des analyses sur les conditions de travail effectuées lors de l'année précédente. Nous l'avons vu, ces analyses doivent permettre d'aboutir à définir la liste des facteurs d'accident révélant un risque grave pour l'entreprise qui sera portée dans ce rapport.

A l'évidence, ce document ne doit pas être réduit à un document administratif rédigé une fois par an par la direction de l'établissement, et qui au mieux serait amendé par les représentants du personnel. Au contraire, la construction de la troisième partie de ce rapport doit être l'œuvre du CHSCT. Les représentants du personnel ont intérêt à noter tout au long de l'année les éléments qu'ils veulent y voir figurer. C'est un enjeu primordial pour la cohérence des actions.

### **11.1.3. Le modèle du rapport prévu à l'article L. 236.4**

***Arrêté du 12 décembre 1985 (J.O. du 16 janvier 1986).***

*Le ministre de l'Agriculture, le ministre de l'Urbanisme, du Logement et des Transports et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle,*

*Vu le Code du Travail, et notamment les articles L. 236-4 et R. 236-12 ; Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture ; Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels,*

*Arrêtent :*

*Article 1er. - Le rapport faisant le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que des actions menées, est établi conformément à l'annexe jointe au présent arrêté.*

*Art. 2. - Dans les professions faisant appel à des salariés saisonniers, notamment les professions agricoles, des informations relatives à cette catégorie de salariés sont fournies conformément au supplément à l'annexe prévue à l'article 1er.*

*Dans ce cas, les informations correspondantes de l'annexe précitée sont fournies pour les salariés permanents.*

*Art. 3. - L'annexe n° 2 de l'arrêté du 10 octobre 1974 relatif à la nature des renseignements que les comités ou organismes professionnels d'hygiène et de sécurité sont tenus de fournir au ministère du Travail (Journal officiel du 3 novembre 1974) et l'arrêté du 16 janvier 1980 fixant les informations qui doivent figurer au rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'établissement (Journal officiel du 30 janvier 1980) sont abrogés.*

*Art. 4. - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.*

*Fait à Paris, le 12 décembre 1985.*

**BILAN DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Année :

**1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT**

*1.1. Identification*

*Entreprise (raison sociale) :*

*Etablissement (adresse) :*

*Activité économique :*

*Code A.P.E. :*

*N° SIRET :*

*Nombre de comités dans l'établissement :*

*Nature de l'activité dans le secteur couvert par le comité (s'il existe plusieurs comités) :*

*Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement, s'il n'y a qu'un seul comité.*

*Au cas où des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail distincts auraient été mis en place, les informations doivent être fournies pour chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'elles peuvent être isolées.*

*1.2. Effectif moyen mensuel (voir note 1 ci-dessous)*

*HOMMES*

*FEMMES*

*Total*

*dont*

*Étrangers*

*Ingénieurs et cadres.....*

*Techniciens et agents de maîtrise.....*

*Employés..... Ouvriers.....*

*Total.....*

*Nombre d'embauches au cours de l'année :*

*Nombre de départs au cours de l'année : Nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (voir note 2 ci-dessous) :*

**2. PRINCIPAUX INDICATEURS**

*Ces données doivent être fournies pour tous les établissements pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes. A titre transitoire, pour le bilan 1985 (année concernée pour le premier bilan à établir), les données 1984 et 1983 ne seront fournies que si elles sont disponibles et de même pour le bilan 1986 en ce qui concerne les données 1984.*

*Lorsque des données figurent également au bilan social, le numéro de l'indicateur du bilan social est rappelé entre parenthèses pour mémoire.*

*2.1. Accidents du travail*

*Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement (voir note 3 ci-dessous) :*

*Nombre d'accidents déclarés à l'organisme de Sécurité sociale :*

*Nombre d'accidents avec arrêt de travail :*

*Total :*

*Nombre d'accidents de trajet :*

*Nombre d'accidents du travail :*

*dont nombre d'accidents de déplacement (voir note 4 ci-dessous) :*

*Taux de fréquence :*

*nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.*

*Taux de gravité :*

*nombre de journées perdues par incapacité temporaire x 1 000 nombre / d'heures travaillées.*

*Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année :*

*Nombre d'accidents mortels :*

*- total :*

*- nombre d'accidents de trajet :*

*- nombre d'accidents du travail :*

*dont nombre d'accidents de déplacement (voir note 4 ci-dessous) :*

*Nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (voir note 5 ci-dessous) :*

*Répartition des accidents du travail par éléments matériels (voir note 6 ci-dessous) :*

## *2.2. Maladies professionnelles ou à caractère professionnel*

*Nombre et nature des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (M.S.A.) au cours de l'année :*

*Nombre de salariés atteints par des maladies à caractère professionnel, au sens de l'article L. 500 de la Sécurité sociale, et nature de celles-ci, au cours de l'année :*

*Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année (voir note 7 ci-dessous) :*

## *2.3. Données communes aux accidents et aux maladies*

*Nombre de soins à l'infirmerie :*

*Taux et montant de la cotisation «accidents du travail – maladies professionnelles» versée à l'organisme de Sécurité sociale compétent :*

*Estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents et maladies liées au travail dont ont été victimes les salariés de l'établissement (avec l'indication de la méthode d'évaluation retenue) :*

## *2.4. Organisation et contenu du travail*

*Effectif travaillant en équipe :*

*Effectif travaillant en tout ou partie la nuit (voir note 8 ci-dessous) :*

*Effectif travaillant en fin de semaine (voir note 9 ci-dessous) :*

*Effectif dont la rémunération est liée au rendement (voir note 10 ci-dessous) :*

*Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne) (voir note 11 ci-dessous) :*

*Cette partie consacrée aux indicateurs peut être assortie d'un commentaire qui devrait notamment éclairer les actions d'information et de formation en matière de prévention.*

## **3. FAITS SAILLANTS**

*Examen des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action, en rappelant la date ou la période où ils se sont produits.*

*Lorsque la taille et la configuration de l'établissement ou du secteur couvert par le CHSCT le justifient, il est possible de présenter cette troisième partie en regroupant les informations pour chacune des unités qui peuvent être distinguées (atelier, service...).*

*Doivent en premier lieu être mentionnés les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'entreprise et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail :*

- Présenter synthétiquement les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que des accidents et incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquence grave pour les personnes ;*
- Faire le rappel des situations de danger grave et imminent qui ont motivé la mise en œuvre des articles L. 231-8, L. 231-8-1, L. 231-8-2 et L. 231-9 du Code du Travail ;*
- Faire état des observations formulées par le médecin du travail, le service d'inspection du travail (en distinguant éventuellement les mises en demeure et les procès-verbaux), et le service de prévention de l'organisme de Sécurité sociale compétent (en distinguant éventuellement les injonctions) (voir note 12) ;*
- Signaler les principales observations portées dans les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et dans ceux des experts appelés par le CHSCT en application de l'article L. 236-9 du Code du Travail.*

*Doivent en second lieu être indiquées les modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail ;*

- L'introduction de nouvelles productions, de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail ;*
- Des modifications dans l'organisation du travail (modifications d'horaires, création ou suppression de certains services, réorganisation des postes de travail au sein de l'entreprise) ;*
- Des modifications dans la situation de l'entreprise vis-à-vis de ses clients ou fournisseurs (par exemple : développement ou limitation du travail en régie, de la sous-traitance, diversification ou non des marchés, changements dans la répartition du travail entre les différents établissements de la même entreprise ou du même groupe).*

*Les effets dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail peuvent concerner :*

- Les caractéristiques des postes de travail (rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements...)* ;
- L'environnement du poste de travail (aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore...)* ;
- L'organisation et le contenu du travail (répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications...).*

#### **4. MOYENS ET ACTIONS**

*Cette quatrième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions des diverses parties prenantes dans l'établissement.*

##### **4.1. Le CHSCT (voir note 13 ci-dessous)**

*Moyens de secrétariat :*

*Nombre de réunions :*

- nombre de réunions ordinaires :*
  - nombre de réunions extraordinaires :*
- . à la demande des représentants du personnel :*
- . à la suite d'un accident :*

*Nombre d'enquêtes menées par le CHSCT (voir note 14 ci-dessous) :*

*Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent (voir note 15 ci-dessous) :*

*Nombre de cas de recours à un expert (voir note 16 ci-dessous) :*

*Nombre de représentants du personnel formés (voir note 17 ci-dessous) :*

*Nombre de consultations du CHSCT avant une décision d'aménagement important (voir note 18 ci-dessous) :*

#### *4.2. Les groupes d'expression*

*Nombre de groupes d'expression :*

*Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression :*

*Nombre de réunions organisées dans l'année :*

*Bilan des réalisations et des problèmes non résolus dans le domaine de compétence du CHSCT :*

#### *4.3. La direction*

*a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail :*

*- personnel du service sécurité et amélioration des conditions de travail (quand il existe) ;*

*- sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées). Distinguer les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions (voir note 19 ci-dessous).*

*b) Autres moyens non spécialisés :*

*- sans exclure l'action spécialisée, description des actions visant à intégrer la composante sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation.*

#### *4.4. Actions menées et mise en œuvre du programme*

*Dans toute la mesure du possible, il convient de suivre l'ordre adopté pour le programme de l'année écoulée, même si les actions ont dû être ajoutées ou substituées à certaines qui étaient prévues, par exemple à la suite d'un accident. Faire apparaître clairement (par exemple dans une annexe récapitulative) les actions en cours au 31 décembre.*

*Quel que soit l'ordre de présentation adopté, mentionner distinctement les actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (hors représentants du personnel au CHSCT), soit :*

*- nombre total de salariés formés :*

*- nombre de salariés formés à la sécurité (voir note 20 ci-dessous) :*

*- nombre de salariés formés au secourisme (voir note 21 ci-dessous) :*

## **SUPPLEMENT**

### **1. SALARIES SAISONNIERS**

#### *1.2. Effectif moyen mensuel*

*(voir note 1 bis ci-dessous)*

<i>Hommes...</i>	<i>femmes...</i>	<i>total...</i>	<i>dont étrangers...</i>
------------------	------------------	-----------------	--------------------------

*Total des embauches au cours de l'année :*

### **2. PRINCIPAUX INDICATEURS**

#### *2.1. Accidents du travail*

*Mêmes indicateurs que pour les salariés permanents de l'établissement.*

*2.2. Maladies professionnelles ou à caractère professionnel Mêmes indicateurs.*

## 2.4. Organisation et contenu du travail

Mêmes indicateurs.

(1 bis) Somme des effectifs mensuels/nombre de mois pendant lesquels des saisonniers sont employés.

### Notes

(1) Effectif moyen mensuel = somme des effectifs mensuels/12 (on peut, à cet égard, prendre en compte le nombre de salariés inscrits à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(2) Travailleurs temporaires, prestataires de service, etc..., à l'exclusion des stagiaires. (3) Y compris ceux mentionnés sur le registre tenu en application du troisième alinéa de l'article L. 472 du Code de la Sécurité Sociale.

(4) Accidents lors des déplacements pendant les heures de travail pour le compte de l'employeur (bien qu'il s'agisse le plus souvent d'accidents de la circulation, comme dans le cas des accidents de trajet, il faut les distinguer de ces derniers, qui ne concernent que les accidents survenus lors des trajets aller-retour entre le domicile et le lieu de travail).

(5) Dans la mesure où l'établissement en a connaissance.

(6) Information à ne fournir que dans les établissements d'au moins 300 salariés.

(7) En application de l'article L. 498 du Code de la Sécurité Sociale ou, pour les professions agricoles, de l'article L170 du Code Rural.

(8) Travail de nuit (par référence à l'article L. 231-2 du Code du Travail, tout travail effectué entre vingt-deux heures et cinq heures [ou le cas échéant dans la période de sept heures consécutives comprise entre vingt-deux heures et sept heures] prévue par la convention ou l'accord collectif étendu applicable dans l'établissement).

(9) En application de l'article L. 221-5-1 du Code du Travail.

(10) Sont à prendre en compte les salariés dont le salaire de base ou les primes sont modulés en fonction de contraintes de temps.

(11) Travail à la chaîne (décret n° 76.404 du 10 mai 1976) : « les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes de travail indépendants, consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence pré réglée, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces, où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire».

(12) Il y a lieu aussi bien entendu de rendre compte éventuellement des observations formulées par les services de contrôle pour les établissements soumis à la législation sur les installations classées et, dans la branche du bâtiment et des travaux publics, de celles des agents de l' O.P.P.B.T.P.

(13) Ou, à défaut, les délégués du personnel pour leur activité en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du Code du Travail.

(14) Enquêtes menées en application des articles L. 236-2, troisième alinéa et L. 236-7, cinquième alinéa.

(15) En application de l'article L. 231-9 du Code du Travail.

(16) En application de l'article L. 236-9 du Code du Travail.

(17) En application de l'article L. 236-10 du Code du Travail.

(18) En application de l'article L. 236-2, sixième alinéa, du Code du Travail.

(19) Avec la variation par rapport à l'année précédente, en pourcentage.

(20) En application de l'article L. 231-3-1 du Code du Travail.

(21) *En application de l'article R. 241-39 du Code du Travail ou, pour les professions agricoles, de l'article 20 du décret du 11 mai 1982.*

### **11.2. Le programme annuel de prévention des risques professionnels.**

Il s'agit sans aucun doute du plus important des documents pour les représentants du personnel au CHSCT. En effet, c'est par ce document que seront précisées, planifiées et chiffrées les mesures de prévention et de sécurité à réaliser. Parmi ces mesures, figureront notamment celles qui auront été décidées grâce à l'intervention des salariés sur leurs propres conditions de travail.

Dans l'exemple de règlement intérieur du CHSCT reproduit en annexe, nous avons écrit l'article suivant :

« Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sera établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il est établi à partir de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et de l'analyse des conditions de travail.

Il ne contiendra que les mesures dont le CHSCT aura eu connaissance.

Pour chaque mesure, les conditions d'exécution devront être détaillées autant que possible. L'estimation du coût et la date prévue pour la réalisation de chaque mesure seront précisées.

Figureront en annexe :

- les mesures demandées par des membres du CHSCT et non retenues pour être réalisées pendant l'année objet du programme,
- Les mesures rejetées et la motivation du rejet. »

Il n'existe pas de modèle officiel de ce programme. Cependant, à notre avis une bonne présentation pourrait donner lieu à quatre parties :

- 1) Orientations générales de l'action du CHSCT pour l'année à venir ;
- 2) Mesures à réaliser au cours de l'année à venir ;
- 3) Mesures à réaliser au cours d'une prochaine programmation ;
- 4) Mesures rejetées et motivations des rejets.

Bien sûr, chaque mesure mentionnée devra avoir été transformée en objectif opérationnel.

Nous devons donc avoir les réponses précises pour chacune des questions :

**Quoi ?** (De quoi s'agit-il exactement ?)

**Où ?** (Quel est le lieu de cette action ?)

**Pourquoi ?** (Quelle est la justification de cette action ? Quel résultat en est attendu ?)

**Comment ?** (Quelle est, en détail, la marche à suivre ? La procédure ?)

**Qui ?** (Qui est concerné ? Qui va faire quoi ?)

**Quand ?** (Quel calendrier est fixé pour la réalisation de l'action ?)

**Combien ?** (Quel est le coût prévisionnel de cette action ?)

L'intérêt de ce document pour le suivi des actions, pour discuter leur ordre d'exécution selon les priorités du personnel ou pour proposer des substitutions et des ajouts est évident : ce dont il s'agit de discuter, c'est bien la hauteur et l'utilisation du budget consacré par l'entreprise aux mesures de prévention et de sécurité.

### 11.3. L'ordre du jour de la réunion

Il ne faut pas confondre l'ordre du jour et la convocation à la réunion. La convocation accompagne l'ordre du jour de la réunion. Elle est rédigée et adressée, sous la responsabilité de l'employeur, à toutes les personnes concernées par la réunion :

- ✓ le président,
- ✓ les représentants du personnel,
- ✓ les représentants syndicaux (dans les établissements de plus de 300 salariés en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 ou des accords de branche),
- ✓ le médecin du travail,
- ✓ le responsable du service sécurité,
- ✓ l'agent du service prévention de la CRAM,
- ✓ l'inspecteur du travail,
- ✓ l'agent de l'OPPBT (pour les établissements de la branche bâtiment, travaux publics),
- ✓ les personnes qualifiées invitées à participer à tout ou partie de la réunion.

La convocation, l'ordre du jour ainsi que tous les documents qui doivent être évoqués lors de la réunion **doivent parvenir aux destinataires au moins quinze jours avant la réunion.**

L'ordre du jour est établi par le secrétaire du CHSCT conjointement avec le président (L. 236-5). Aucun problème ne devrait se poser quant à l'établissement de cet ordre du jour. En effet, il nous semble évident que ni le président, ni le secrétaire, ni les deux ensemble n'ont vocation à imposer un ordre du jour quelconque au CHSCT. A ce niveau, l'établissement d'un l'ordre du jour est essentiellement d'ordre pratique. En fin de compte, c'est le CHSCT lui-même qui adoptera l'ordre du jour en début de réunion. Cette pratique systématique peut sembler inutile à certains. Cependant, elle a le mérite de limiter le nombre des litiges de pure forme et elle souligne le caractère autonome (L. 236-8 à la majorité des membres présents) du fonctionnement de l'institution.

L'ordre du jour est un élément important. Le fait qu'il doit parvenir 15 jours avant la réunion aux participants, montre l'importance que le législateur donne à cette institution. Ne doivent être traitées que les questions figurant sur cet ordre du jour. Si une question survient entre les dates de l'établissement de l'ordre du jour et la réunion, soit elle est importante et / ou urgente et il y a lieu de lui consacrer une réunion supplémentaire, soit elle n'est ni urgente, ni si importante et elle pourra attendre une prochaine réunion.

L'ordre du jour peut par exemple prendre cette forme si le règlement intérieur du CHSCT, donné en annexe, a été adopté :

#### **Ordre du jour de la réunion du «jour mois année» du CHSCT de «raison sociale de l'établissement»**

- 1) Adoption de l'ordre du jour de la réunion (bien qu'aucun texte ne le précise, vote).
- 2) Décision du CHSCT sur la participation, à tout ou partie de la réunion, des personnes qualifiées invitées à participer à la réunion (vote).
- 3) Adoption du procès-verbal de la réunion précédente (bien qu'une autre procédure soit possible, vote).
- 4) Etat d'avancement de la mise en œuvre des mesures de prévention prévues :
  - Lors de la réunion précédente (le cas échéant) ;
  - Au programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.



- 5) Application de la réglementation (L. 236-2) :
- Présentation du rapport d'inspection objet de la mission confiée à «représentants du personnel» ;
  - Avis du responsable du service sécurité sur le rapport d'inspection ;
  - Avis du médecin du travail sur le rapport d'inspection ;
  - Réponse du président aux demandes de mises en conformité éventuellement contenues dans ce rapport d'inspection ;
  - Conclusion du CHSCT à la suite de cette mission d'inspection.
- 6) Analyse des risques professionnels :
- Présentation par le responsable du service sécurité de l'évolution des statistiques demandées par le CHSCT ;
  - Analyse et observations du médecin du travail ;
  - Point sur les missions en cours et présentation des éventuels rapports de mission concernant les enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles (votées par le CHSCT ou à la suite de la mise en cause d'un facteur potentiel d'accident classé par le CHSCT grave pour l'établissement) ;
  - Avis du responsable du service sécurité sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions d'enquête ;
  - Avis du médecin du travail sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions d'enquête ;
  - Avis du CHSCT sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions d'enquête ;
  - Réponse du président aux propositions du CHSCT sur les mesures à prendre et à porter sur le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail ;
  - Conclusions du CHSCT ;
  - Points sur les missions en cours et présentation des éventuels rapports de mission concernant l'analyse de risques professionnels particuliers (votée par le CHSCT ou à la suite d'un danger grave et imminent) ;
  - Avis du responsable du service sécurité sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions ;
  - Avis du médecin du travail sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions ;
  - Avis du CHSCT sur les propositions contenues dans les rapports de ces missions ;
  - Réponse du président aux propositions du CHSCT sur les mesures à prendre et à porter sur le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail ;
  - Conclusions du CHSCT.
- 7) Mise à jour de la liste des facteurs potentiels d'accident classé par le CHSCT grave pour l'établissement :
- Proposition du responsable du service sécurité ;
  - Proposition du médecin du travail ;
  - Proposition du CHSCT et vote des modifications à apporter à la liste.
- 8) Points sur les missions en cours et présentation des éventuels rapports de mission concernant les questions de fonctionnement du CHSCT ;
- 9) Informations du président :
- Sur les registres de vérifications réglementaires (mesures demandées par les organismes agréés et état de leur réalisation) ;
  - Sur les éventuelles observations des organismes officiels (Service de Prévention CRAM, Inspection du Travail) ;
  - Sur les projets de modification prévus ;
  - Sur les groupes d'expression des salariés (demandes de réalisation et problèmes non résolus) ;

- Sur les aménagements de postes de travail pour les accidentés ou les handicapés (avis du médecin du travail) ;
- 10) Nouvelles missions à confier éventuellement aux membres du CHSCT (vote).
- 11) Questions diverses :
- Informations demandées par les membres du CHSCT ;
  - Divers (la pluie et le beau temps).

#### **11.4. Le procès-verbal de la réunion**

Le procès-verbal de la réunion est un document important. C'est une pièce administrative. En effet, il constitue très souvent une pièce essentielle dans le dossier de l'accident du travail. Il faut rappeler que si un danger a été signalé à l'employeur et qu'un accident survient, le bénéfice de la faute grave de l'employeur est, de plein droit, acquise pour la victime ou ses ayants droit. Les comptes-rendus de missions devront donc être intégrés en entier aux procès-verbaux des réunions.

Le CHSCT n'a pas à rechercher les éventuelles responsabilités pénales des accidents. Mais l'employeur ne peut ignorer que, lorsqu'un danger lui a été signalé par un membre du CHSCT, sa responsabilité est pleinement engagée s'il ne prend pas les mesures utiles à faire cesser ce danger et qu'un accident se produit. Voici en illustration une jurisprudence sur ce point :

.....

*Cour de Cassation  
Chambre criminelle  
Audience publique du 16 décembre 1998*

*Rejet*

*N° de pourvoi : 98-82055*

*Inédit titré*

*Président : M. GOMEZ*

*REPUBLIQUE FRANCAISE*

*AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS*

*AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS*

*LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, en son audience publique tenue au Palais de Justice à PARIS, le seize décembre mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit, a rendu l'arrêt suivant :*

*Sur le rapport de M. le conseiller BLONDET, les observations de la société civile professionnelle Le BRET et LAUGIER, avocat en la Cour, et les conclusions de M. l'avocat général LAUNAY ;*

*Statuant sur le pourvoi formé par :*

*- VINCENT Marc,*

*contre l'arrêt de la cour d'appel d'ORLEANS, chambre correctionnelle, du 5 janvier 1998, qui, pour délit de blessures involontaires, l'a condamné à 3 mois d'emprisonnement avec sursis et 15 000 francs d'amende ;*

*Vu le mémoire produit ;*

*Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 222-19, alinéa 1er, 222-44, 222-46 du Code pénal, L. 263-2-1, L. 263-1, alinéa 2, alinéa 3, du Code du travail, 593 du Code de procédure pénale, défaut et contradiction de motifs, manque de base légale ;*

*”en ce que l’arrêt attaqué a déclaré Marc Vincent coupable de blessures involontaires ayant causé une incapacité de plus de trois mois dans le cadre du travail, le condamnant à une peine d’emprisonnement de 3 mois avec sursis et à une amende de 15 000 francs ;*

*”aux motifs que Jean-Louis Grivot, agent de maîtrise, a été victime, le 24 février 1995, à l’usine de Salbris de la société Egger-Rol, d’un accident alors qu’il procédait au nettoyage d’une machine destinée à l’encollage de plaques de plâtre et pourvue de rouleaux en rotation : sa main gauche a été happée entre deux rouleaux inférieurs ; qu’il s’est révélé que la machine était dépourvue du carter de protection qui devait s’y trouver et dont la présence aurait évité l’accident ; que l’intéressé a subi un arrêt de travail jusqu’au 17 juillet 1995 ; qu’il résulte du compte rendu de la réunion extraordinaire du CHSCT du 27 février 1995 que “le support du protecteur ne tenait plus, malgré les demandes de réparations effectuées il y a environ un an” ; que si aucune mention à ce sujet ne figure effectivement sur les rapports du CHSCT de l’année précédente, il n’en demeure pas moins que Jean-Luc Camus, ouvrier dans l’entreprise, a témoigné de ce qu’il avait personnellement enlevé la plaque de protection des rouleaux inférieurs de la machine en cause ; qu’auparavant, il avait avisé le chef d’entretien qu’elle était mal tenue et frottait sur lesdits rouleaux et que son supérieur lui avait dit de l’enlever ; que cela est confirmé par son collègue Jacky Floch ; que le chef de production, Michel Bobillot, s’il ne se souvient pas avoir été informé, n’en exclut pas la possibilité, mais précise qu’étant destinataire de doléances nombreuses de tous ordres, il a pu oublier celle-ci, laquelle n’a pas été consignée au registre habituel ; que, sans nier les efforts consentis par le prévenu pour veiller à la sécurité dans l’entreprise de manière générale, qu’il ne peut être admis qu’il a accompli les diligences normales de nature à l’exonérer de sa responsabilité dans le cas d’espèce, dans la mesure*

*où une situation dangereuse dûment signalée a duré plusieurs mois sans qu’aucune solution y soit apportée ; que la qualification personnelle de la victime n’est pas davantage exonératoire, puisque celle-ci ne possédait pas elle-même de pouvoir de décision, l’obligation de sécurité reposant sur l’employeur ;*

*”alors, d’une part, que la responsabilité pénale du chef d’entreprise, relative à son obligation de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le Code du travail ou des règlements pris pour son application en vue d’assurer l’hygiène et la sécurité des travailleurs, exige la démonstration de sa faute personnelle ; que, dès lors, la cour d’appel, qui n’a pas constaté que Marc Vincent, directeur d’usine, avait été personnellement informé, soit par ses subordonnés, soit par la victime, elle-même chargée de la formation à la sécurité, de l’enlèvement du système de protection devant servir au fonctionnement de la machine à l’origine de l’accident, n’a pas caractérisé la faute personnelle du chef d’usine consistant dans le non-respect des dispositions légales relatives à la sécurité en matière du travail, et n’a, partant, pas donné de base légale à sa décision ;*

*”alors, d’autre part, que la cour d’appel n’a pu, sans entacher sa décision d’une contradiction de motifs, simultanément constater que le chef de production, Michel Bobillot, avait déclaré n’avoir conservé aucun souvenir d’une quelconque information relative au dégarnissement de la machine utilisée par Jean-Louis Grivot de son système de protection, et retenir, à la charge de Marc Vincent, un défaut d’accomplissement de diligences normales à partir d’une situation dangereuse dûment signalée ;*

*qu’en statuant ainsi, l’arrêt attaqué n’est pas motivé quant à la carence imputée au chef d’usine en ce qui concerne le non-respect des prescriptions de sécurité en matière du travail” ;*

*Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué qu'un salarié de l'établissement dirigé par Marc Vincent, qui procédait au nettoyage d'une machine dépourvue de capot de protection, a été blessé, sa main gauche ayant été happée par des rouleaux en mouvement ;*

*Attendu que, pour déclarer Marc Vincent, coupable de blessures involontaires, la cour d'appel énonce que la situation dangereuse, "dûment signalée, a duré plusieurs mois sans qu'aucune solution y soit apportée" ;*

*Attendu qu'en l'état de ces seuls motifs, relevant de l'appréciation souveraine des juges, dont il résulte que le prévenu pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission, n'a pas accompli les diligences normales qui lui incombaient pour assurer le respect de la réglementation en matière de sécurité du travail ; la cour d'appel, qui a caractérisé à sa charge une faute personnelle en relation avec le dommage, a justifié sa décision au regard, tant de l'article 222-19 du Code pénal que de l'article L. 263-2 du Code du travail ;*

*D'où il suit que le moyen ne saurait être admis ;*

*Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;*

*REJETTE le pourvoi ;*

*Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus ;*

*Etaient présents aux débats et au délibéré : M. Gomez président, M. Blondet conseiller rapporteur, MM. Roman, Grapinet, Mistral, Ruysen Mme Mazars, M. Palisse conseillers de la chambre, Mme Ferrari conseiller référendaire ;*

*Avocat général : M. Launay ;*

*Greffier de chambre : Mme Ely ;*

*En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre ;*

*Décision attaquée : cour d'appel d'Orléans, chambre correctionnelle, 1998-01-05*

*Titrages et résumés : TRAVAIL - Hygiène et sécurité des travailleurs - Responsabilité pénale - Chef d'entreprise - Faute personnelle - Appréciation des juges du fond.*

*Codes cités : Code pénal 222-19. Code du travail L263-2*

.....

C'est une des raisons de la force du travail dans le CHSCT. L'employeur ne laisser perdurer une situation de risque, il ne peut pas davantage rejeter une proposition sans motiver son refus.

En effet, pour chaque danger signalé doivent correspondre des mesures de prévention, de sécurité, de protection et, si un risque subsiste, une organisation des premiers secours adaptée devra être mise en place. C'est l'objet de l'obligation générale de sécurité imposée à l'employeur par le Code du Travail.

Pour que cette obligation donne tous ses effets, l'écrit à une valeur déterminante. La rédaction des rapports de mission et la rédaction des procès-verbaux de réunion doivent donc faire l'objet d'un soin particulier.

C'est le secrétaire qui établit les procès-verbaux de réunion, c'est à lui de les signer. Dans certains établissements, le président de CHSCT tient également à les signer. Il peut le faire à condition qu'il n'influe pas sur son contenu.

Si la majorité des membres présents sont d'accord (L. 236-8), le secrétaire peut s'aider d'un magnétophone. Si une sténographe prend les notes, elle devra les remettre au secrétaire pour que ce dernier rédige le procès-verbal. C'est le secrétaire qui écrit ce qui doit être dactylographié, il ne doit laisser cette responsabilité à personne d'autre.

## **12. Les outils pour une action efficace : le médecin du travail**

Les services de santé au travail et les médecins du travail vont être d'un précieux secours pour l'action efficace des CHSCT. Pour cela, il est nécessaire de connaître quelque peu les règles de leur fonctionnement, le contenu de leurs missions (définis par le Code du Travail), et de mettre en œuvre une stratégie particulière. Ces points font l'objet de ce chapitre.

### **12.1. Organisation des services de santé au travail**

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des entreprises.

Le service de santé au travail peut être organisé sous la forme :

- Soit d'un service de santé au travail d'entreprise qui, en cas de pluralité d'établissements, peut être un service de santé au travail interétablissements ou un service médical d'établissement (lorsque le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions est au moins égal à 169 heures par mois).

Le service de santé au travail d'entreprise (interétablissements) ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise : à ce titre le comité est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical. Le comité d'entreprise présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical et sur les rapports d'activités du ou des médecins du travail.

Des modalités particulières de gestion peuvent être établies en accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les services de santé au travail d'entreprise (interétablissements) ou d'établissement font l'objet d'un agrément préalable par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La demande d'agrément doit être renouvelée tous les cinq ans.

- Soit d'un service de santé au travail interentreprises (lorsque le temps minimal est inférieur à 169 heures par mois, mais supérieur à 20 heures par mois, l'employeur peut choisir de créer un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, ou d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises).

Le service médical du travail interentreprises est administré par le président de cet organisme, sous la surveillance du comité interentreprises ou de la commission de contrôle.

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.

### **12.2. Les missions du médecin du travail**

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- ✓ l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- ✓ l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- ✓ la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation de produits dangereux ;
- ✓ l'hygiène générale de l'établissement ;

- ✓ l'hygiène dans les services de restauration ;
- ✓ la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux (R. 241-41).

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs. Le chef d'entreprise doit prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail (article L. 241-10-1).

Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- ✓ à l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- ✓ à la formation pratique obligatoire en matière de sécurité (L. 231-3-1) ;
- ✓ à la formation des secouristes du travail (R. 241-39 et R. 241-40).

Il est consulté sur les projets :

- ✓ de construction ou aménagement nouveau ;
- ✓ de modifications apportées aux équipements.

Il est informé :

- ✓ de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi ;
- ✓ des résultats de toutes mesures et analyses effectuées dans les domaines de ses attributions.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés et les cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministère chargé du travail. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide après avis du médecin inspecteur régional du travail.

**Avec le décret n° 2003-546 du 24 juin 2003**, (voir les articles R. 241-1-1 à R. 241-1-7) le service de santé au travail peut faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels : une personne ou un organisme habilité.

Le décret précise que les entreprises qui ont le choix entre les deux formes de service de santé au travail, d'entreprise ou interentreprises (temps minimal entre 20 et 169 heures), ne peuvent faire appel à des compétences extérieures que si ses propres compétences sont insuffisantes.

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Le concours de cet intervenant est subordonné à la conclusion d'une convention passée (après avis du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) entre celui-ci et l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises.

L'intervenant a accès aux informations relatives aux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux mesures et aux activités de protection et de prévention nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données individuelles, ainsi que la protection des informations relatives au secret professionnel.

Ce sont les services de santé au travail qui définissent les modalités de la collaboration entre l'intervenant en prévention des risques professionnels et le médecin du travail. Le médecin du travail reçoit communication des informations relatives à la santé au travail recueillies par l'intervenant.

### **12.3. Les documents du médecin du travail**

#### **12.3.1. Modalités d'application de la réglementation**

Les modalités d'application de la réglementation relatives à la médecine du travail doivent faire l'objet d'un document dès lors qu'il y a plus de 50 salariés dans l'établissement (R. 241-25). Voici l'arrêté qui fixe le modèle à utiliser :

***ARRETE du 1er avril 1989 pris en application de l'article R. 241.25 du Code du Travail et relatif aux indications afférentes à la médecine du travail devant figurer dans le document signé par l'employeur et le président du service de santé au travail interentreprises.***  
(J.O. du 19 avril 1989)

*Le ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,*

*Vu le Code du Travail, et notamment son article R. 241-25 ;*

*Vu les articles 13 et 14 du décret n° 88-1198 du 28 décembre 1988 modifiant le titre IV du livre II du Code du Travail (2e partie : Décrets en Conseil d'Etat) et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ;*

*Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (commission spécialisée en matière de médecine du travail) ;*

*Sur le rapport du directeur des relations du travail,*

*Arrête :*

*Art. 1er. - Le document mentionné à l'article R. 241-25 du Code du Travail doit comporter les indications figurant en annexe du présent arrêté.*

*Art. 2. - Le document est élaboré à l'initiative de l'employeur. En cas de pluralité d'établissements d'une même entreprise, il est établi un document pour chaque établissement couvert par l'adhésion.*

*Le document est mis à jour, dans les mêmes conditions, au moins une fois par an.*

*Art. 3. - Le document doit être signé dans le délai de quatre mois qui suit l'adhésion au service interentreprises.*

*Art. 4. - Dans le cas où l'adhésion est antérieure au présent arrêté, le document doit être signé dans les délais suivants :*

*- avant le 31 décembre 1989 pour les entreprises de plus de 300 salariés ;*

*- un an à compter de la date de la publication du présent arrêté pour les entreprises de moins de 300 salariés.*

*Art. 5. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

*Fait à Paris, le 1er avril 1989.*

*Pour le ministre et par délégation :*

*Le directeur des relations du travail,*

*O. DUTHEILLET DE LAMOTHE*



## *ANNEXE*

### ***PRECISANT LES INDICATIONS DEVANT FIGURER DANS LE DOCUMENT PREVU A L'ARTICLE R. 241-25 DU CODE DU TRAVAIL.***

#### ***I. - Identification des contractants***

##### *1. Entreprise*

###### *1.1.1. Raison sociale.*

*1.1.2. Adresse de l'entreprise et, lorsqu'ils existent, des divers établissements surveillés par le service médical interentreprises.*

##### ***2. Service de santé au travail interentreprises (1)***

###### *2.1. Raison sociale.*

###### *2.2. Adresse.*

###### *2.3. Compétence géographique et/ou professionnelle.*

#### ***II. - Indications relatives à l'entreprise ou à l'établissement concerné***

*En cas de pluralité d'établissements, il doit être établi une fiche par établissement surveillé par le service interentreprises.*

##### ***1. Entreprise ou établissement concerné***

###### *1.1. Secteur d'activité.*

*1.2. Secteur géographique et/ou professionnel du service de santé au travail interentreprises dont relève l'entreprise ou l'établissement.*

*1.3. Référence de la convention collective applicable, lorsqu'elle prévoit des clauses relatives à la médecine du travail.*

##### ***2. Surveillance clinique des salariés***

###### *2.1. Adresse des lieux où s'exerce cette surveillance.*

###### *2.1.1 Dans l'entreprise ou l'établissement.*

###### *2.1.2 Au centre fixe du secteur (1).*

###### *2.1.3 Au centre mobile (préciser le centre de rattachement) (1).*

###### *2.1.4 Au centre annexe (dénomination...) (1).*

*(Supprimer les mentions et préciser l'adresse des lieux en clair.)*

###### *2.2 Organisation des examens médicaux.*

###### *2.2.1 Modalités de convocation aux examens médicaux.*

*2.2.2 Modalités de la prise en charge des examens complémentaires prévus par l'article R. 241-52 du Code du Travail.*

##### ***3. Moyens en personnel***

*3.1. Personnel prévu aux articles R. 241-29 à R. 241-38 du Code du Travail intervenant dans l'entreprise ou l'établissement concerné.*

###### *3.1.1. Médecin du travail (nom, adresse professionnelle et téléphone) (1).*

*(1) Renseignements fournis par le service médical interentreprises.*

###### *3.1.2. Personnel infirmier :*

*Mis à disposition du médecin du travail dans les établissements, soumis à l'obligation de l'article R. 241-35 (noms du personnel)*

*Autres.*

3.1.3. *Secrétaire médical (nom, téléphone du secrétariat) (1).*

3.2. *Personnel propre au service auquel l'entreprise ou l'établissement peuvent recourir en application de l'article 13 du décret du 28 décembre 1988 (CT point 9) (préciser les noms et la qualification) (1).*

#### **4. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail au 1er janvier de l'année considérée**

4.1. *Nombre d'employés ou assimilés (E) :*

4.2. *Nombre d'ouvriers ou assimilés (O) :*

4.3. *Nombre de salariés soumis à une surveillance médicale spéciale (S) au sens de l'article R. 241-50 du Code du Travail :*

*Salariés de l'entreprise affectés aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux (décret pris en application de l'article L. 231-2 (2°) du Code du Travail et arrêté du 11 juillet 1977) (préciser le nombre par catégorie de risques).*

*Salariés bénéficiant d'une surveillance médicale particulière au titre de l'article R. 241-50 du Code du Travail, pour un autre motif que les travaux objets de l'arrêt, du 11 juillet 1977.*

*Salariés visés par l'article L. 124-4-6 (dernier alinéa).*

*Salariés des entreprises intervenantes (art. 22 du décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977).*

4.4. *Nombre d'embauchages effectués dans l'année précédente, quelle que soit la nature du contrat (par catégorie E, O, S).*

#### **5. Nature des risques professionnels auxquels est exposé le personnel (1)**

5.1. *Facteurs de risques identifiés.*

5.1.1. *Risques ayant une incidence sur le temps médical (décrets pris en application de l'article L. 231-2 [2°] et arrêté du 11 juillet 1977).*

5.1.2. *Autres risques (préciser en clair).*

5.2. *Indicateurs de risques.*

*Nombre d'arrêts pour accidents du travail ou maladies professionnelles.*

#### **6. Temps mensuel que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions pour l'entreprise ou l'établissement**

6.1 *Temps minimal résultant de l'application de l'article R. 241-32 :*

$$T = (E/20 + O/15 + S/10)$$

*Dont :*

6.2. *Temps minimal consacré à l'action en milieu de travail (hors point 9).*

#### **7. Plan d'activité du médecin en milieu de travail (art. R. 241-41-1) (1)**

7.1. *Existe-t-il un plan :*

*Propre à l'entreprise ou à l'établissement ?*

*Commun à d'autres entreprises ?*

7.2. *Contenu du plan.*

7.2.1. *Risques, postes ou conditions de travail étudiés.*

7.2.2. *Fréquence prévisible des visites des lieux de travail.*

*(1) Renseignements fournis par le service médical interentreprises.*

#### **8. Participation du médecin du travail au CHSCT**

*Nombre de réunions prévisibles (pour lesquelles le médecin du travail devra recevoir communication de l'ordre du jour, conformément à l'article R. 236-8 du Code du Travail).*

## **9. Dispositions expérimentales**

9.1. *Article 13 du décret n° 88-1198 du 28 décembre 1988, convention éventuellement conclue avec des organismes ou personnes spécialement qualifiés.*

9.1.1. *Préciser la nature et l'objet de la convention ainsi que les conditions de son application dans l'entreprise.*

9.1.2. *Coût imputé, à ce titre, à l'entreprise.*

9.2. *Article 14 du décret n° 88-1198 du 28 décembre 1988, accord relatif à l'adaptation de la périodicité de l'examen médical prévu à l'article R. 241-49.*

9.2.1. *Date du dépôt de l'accord.*

9.2.2. *Contenu de l'accord, en particulier :*

- *Personnels concernés.*
- *Nouvelle(s) périodicité(s) de la visite médicale.*
- *Objet du redéploiement du temps médical en matière d'action sur le milieu de travail.*
- *Dispositions prises par le service, en ce qui le concerne, pour la mise en œuvre de l'accord.*

## **10. Avis et observations portant sur le présent document**

10.1. *Lors de son élaboration :*

*Avis du médecin du travail en date du ...*

*Avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel saisis le ...*

*En cas de contestation, date de saisine de l'inspecteur du Travail et observations éventuelles de celui-ci.*

10.2. *Lors de sa mise à jour annuelle ou en cas de modification substantielle de l'une de ses clauses en date du ...*

*(reprendre les rubriques figurant au point 10.1. ci-dessus).*

## **11. Autres indications**

*(A remplir, en tant que de besoin, à l'initiative de l'employeur ou du service.)*

*Date....*

*Signatures*

*de l'employeur, du président du service interentreprises, de médecine du travail*

*(ou de leurs représentants) :*

### **12.3.2. Le dossier médical**

Dès la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical. Jusqu'à présent, l'accès (partiel) aux informations contenues dans le dossier médical ne pouvait se faire que par l'intermédiaire d'un praticien choisi librement (généralement son médecin traitant). Suite à la loi du 4 mars 2002, le patient peut désormais obtenir son dossier sans passer par un médecin. La demande doit être effectuée par écrit. La consultation des informations sur place est gratuite. Seuls les frais de photocopie et de port éventuel seront facturés au demandeur.

### **12.3.3. La fiche d'aptitude**

A l'issue de chaque examen médical, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

#### **12.3.4. La fiche d'entreprise**

Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, 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. Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail. Elle est présentée au CHSCT (R. 241-41-3).

Son importance pour le travail du CHSCT nous semble essentielle. Voici donc l'arrêté qui en fixe la forme légale :

**ARRETE du 29 mai 1989 pris en application de l'article R. 241-41-3 du Code du Travail et fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail. (J.O. du 8 juin 1989).**

*Le ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Sur le rapport du directeur des relations du travail,  
Vu le Code du Travail, et notamment son article R. 241-41-3 ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (commission spécialisée en matière de médecine du travail),*

*Arrête :*

*Art. 1er. - La fiche prévue à l'article R. 241-41-3 du Code du Travail doit être établie par le médecin du travail conformément au modèle figurant en annexe du présent arrêté.*

*Art. 2. - Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements, il est établi une fiche par établissement.*

*Si le médecin du travail le juge nécessaire, ou si l'employeur ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en fait la demande, les renseignements que comporte la fiche sont présentés pour une ou plusieurs des unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement.*

*Art. 3. - Cette fiche doit être établie pour la première fois :*

*- avant le 31 décembre 1989 pour les entreprises et établissements de plus de cinquante salariés ;*

*- avant le 31 décembre 1990 pour les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre onze et cinquante salariés.*

*Art. 4. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

*Fait à Paris, le 29 mai 1989.*

*Pour le ministre et par délégation :*

*Le directeur des relations du travail,*

*O. DUTHEILLET DE LAMOTHE*

## **ANNEXE**

*La fiche étant fondée sur la notion de risque, le médecin du travail lorsqu'il le jugera nécessaire, notamment au regard de la taille ou de la structure de l'entreprise ou de l'établissement concerné, pourra présenter les renseignements que doit comporter la fiche séparément pour un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de l'établissement (comme, par exemple : le secteur de production, le secteur administratif, le secteur commercial, le service d'entretien, les zones de stockage et de réception...) dans la mesure où ces unités, relativement homogènes, présentent des risques qui diffèrent de l'une à l'autre.*

### **I. - Renseignements d'ordre général**

1. *Date d'établissement ou de mise à jour de la fiche par le médecin du travail :*  
*Nom du médecin :*

2. *Identification de l'entreprise ou de l'établissement pour lequel est établie la fiche (1) :*  
*Adresse :*

*Nature de l'activité :*

*Convention collective de référence lorsque celle-ci comporte des clauses particulières en matière de prévention ou de médecine du travail (2) :*

*L'entreprise ou l'établissement disposent-ils :*

*- d'un CHSCT ?*

*- de délégués du personnel ? (2)*

3. *Effectifs (3) concernés par la fiche (2) :*

*Effectif total :*

*Dont : femmes :*

*hommes :*

*(1) Indiquer, lorsque cela est nécessaire, si les renseignements sont fournis globalement ou détaillés par unité de travail dont les caractéristiques doivent alors être précisées.*

*(2) Renseignements fournis par l'employeur.*

*(3) Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la fiche est établie ou mise à jour.*

## **II. - Appréciation des risques**

### *1. Facteurs de risques*

*Pour chacune des rubriques de 1.1 à 1.5, préciser la nature du risque puis les effectifs potentiellement exposés, en distinguant les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ou intérimaires (1) et, le cas échéant, la surveillance médicale spéciale qui en découle. En ce qui concerne les mesures spécifiques à la prévention de ces risques potentiels, elles seront regroupées au chapitre III.*

#### *1.1. Risques physiques :*

*Facteurs d'ambiance : thermique, sonore, lumineuse.*

*Rayonnements : (ultraviolets, laser, infrarouges, rayonnements ionisants).*

*Poussières, fumées, aérosols ;*

*- vibrations ;*

*- autres (par exemple : travaux hyperbares, en salle blanche...).*

#### *1.2. Risques chimiques :*

*Nature des risques par référence aux substances utilisées dans l'entreprise et figurant à l'annexe de l'arrêté du 10 octobre 1983 relatif à l'étiquetage :*

*- risques d'effets :*

*. cancérogènes ;*

*. mutagènes ;*

*. tératogènes.*

*- très toxiques ;*

*- toxiques ;*

*- corrosifs ;*

*- irritants ;*

*- autres risques (exposition multifactorielle notamment).*

#### *1.3. Risques infectieux ou parasitaires :*

*Nature des risques, par référence notamment à l'arrêté du 11 juillet 1977 et aux tableaux de maladies professionnelles.*

#### *1.4. Risques et contraintes liés à des situations de travail :*

*Posture ;*

*Manutention ;*

*Charge mentale ;*

*Travail sur écran ;*

*Autres risques (dus par exemple à la multiplicité des lieux de travail, aux déplacements, aux conditions climatiques, au décalage horaire...).*

#### *1.5. Risques d'accidents prépondérants :*

*Risques de chutes ;*

*Machines dangereuses ;*

*Risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage ;*

*Risques électriques ;*

*Risques d'explosion ou d'incendie ;*

*Autres risques.*

### *2. Conditions générales de travail*

### *2.1. Temps de travail :*

*Travail de nuit ;*

*Travail posté ;*

*(1) Renseignements fournis par l'employeur.*

*Travail en alternance.*

*(Indiquer les durées du travail pratiquées dans l'entreprise et les effectifs concernés.)*

### *2.2. Installations générales (description sommaire et évaluation de l'état d'entretien) :*

*Caractéristiques des locaux de travail :*

*Existence d'équipements sociaux : salle de repos, réfectoire, restaurant d'entreprise, distributeurs de boissons.*

### *2.3. Hygiène générale (description et évaluation sommaires) :*

*Dispositifs d'aération, ventilation, conditionnement d'air, chauffage, vestiaires, douches, toilettes...*

### *3. Indicateurs de résultats*

*(Données connues au cours des douze derniers mois)*

#### *3.1. Accidents du travail :*

*Nombre d'accidents avec arrêt, incapacités professionnelles permanentes, nombre d'enquêtes sur les accidents du travail, taux de fréquence (1), taux de gravité (1) ;*

*Eléments tirés du registre d'infirmerie.*

#### *3.2. Maladies professionnelles :*

*Nombre de déclarations :*

*- sur avis du médecin du travail ;*

*- sur avis d'un autre médecin.*

*Nombre de maladies professionnelles reconnues :*

*- nature de la maladie et tableaux concernés ;*

*- incapacités professionnelles permanentes.*

#### *3.3. Maladies à caractère professionnel (art. L. 461-6 du Code de la Sécurité Sociale) :*

*Nombre de déclarations :*

*- faites par le médecin du travail ;*

*- issues d'autres sources.*

*Nature des maladies déclarées.*

#### *3.4.1. Autres pathologies remarquées.*

### **III. - Actions tendant à la réduction des risques**

*Il existe une distinction fondamentale entre la présence de sources de risques potentiels dans l'entreprise ou l'établissement décrits au précédent chapitre, et l'exposition effective des salariés concernés à de tels risques. Cette exposition sera d'autant plus limitée qu'auront été mises en œuvre des actions préventives de diverse nature que la présente rubrique a pour objet de mentionner. Elle sert de grille d'analyse applicable en tant que de besoin à la rubrique I du point II.*

*Résultats des mesurages et prélèvements disponibles :*

*(Indiquer les dernières données connues et leur date [faire référence notamment à des valeurs moyennes ou des valeurs limites d'exposition]).*

*Mesures de prévention technologique :*

*(Préciser, en tant que de besoin, s'il s'agit de mesures déjà mises en œuvre ou préconisées, que celles-ci soient à l'initiative de l'employeur, du médecin du travail ou d'autres préventeurs).*

*Nature et efficacité de la protection collective ;*

*Nature et efficacité de la protection individuelle ;*

*Fiches de données de sécurité ;*

*Diffusion de consignes de sécurité ;*

*Etablissement de mesures en cas d'urgence.*

*Actions spécifiques conduites par le médecin du travail, et notamment :*

*- dispositions essentielles du plan d'activité du médecin du travail concernant l'entreprise (art. R. 241-41-1) ;*

*- actions menées dans le cadre d'une convention conclue dans le cadre de l'article 13 du décret n° 88-1178 du 28 décembre 1988.*

*Mesures particulières prises dans le cadre d'un contrat de prévention pris en application d'une convention d'objectif (art. L. 422-5 du Code de la Sécurité Sociale).*

*Mesures concernant la formation :*

*Formation de personnel à la sécurité : moyens, modalités.*

*Mesures concernant les soins et premiers secours :*

*- personnel infirmier ;*

*- secourisme : nombre de personnes formées ; nature de leur formation ; actualisation de la formation.*

*(1) Lorsque ceux-ci sont calculés pour l'entreprise.*

#### **12.3.5. Le rapport annuel d'activité**

Chaque médecin du travail fait un rapport annuel d'activité qui est présenté, selon le cas, au comité d'entreprise ou d'établissement, au comité d'administration paritaire, à la commission de contrôle du service médical interentreprises, au comité interentreprises, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis exclusivement au comité d'entreprise ou d'établissement et au CHSCT.

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité concerné en fait la demande.

#### **12.3.6. Le plan d'activité**

Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail, dans la ou les entreprises dont il a la charge. Le plan d'activité ou, dans le cas d'un plan concernant plusieurs entreprises, les éléments du plan propre à l'entreprise sont transmis à l'employeur qui le soumet, pour avis, au CHSCT concerné (R. 241-41-1).

Un arrêté du 13 décembre 1990 fixe les modèles de rapport annuel du médecin du travail qui doit contenir le plan d'activité (cet arrêté est donné en annexe).

### **12.4. Travailler avec le médecin du travail**

Les représentants du personnel au CHSCT ont souvent des difficultés pour travailler efficacement avec le médecin du travail. Cela tient principalement au fait que le médecin du travail a généralement (surtout



dans les services interentreprises) plus de tâches à réaliser qu'il n'est possible dans le temps dont il dispose. D'autre part, le médecin du travail est, comme nous l'avons vu, rémunéré par l'entreprise dans laquelle il intervient, et reste soumis aux textes législatifs et réglementaires qui fixent le cadre de son intervention.

Néanmoins, le médecin du travail est un expert au service de l'employeur comme à celui des représentants du personnel. Il va être utile, dès lors qu'il va s'agir d'établir la relation entre les conditions de travail et la santé des travailleurs.

Le respecter, c'est tenir compte de ses impératifs. Il s'agira donc d'établir avec lui des relations régulières. Chercher à savoir quelles sont ses priorités est utile, car il peut avoir besoin du soutien du CHSCT. Il ne faut jamais omettre de demander son avis avant d'entreprendre une action ou de faire une proposition.

Les représentants du personnel ont un grand intérêt à toujours impliquer le médecin du travail en tenant compte de la spécificité de sa mission.

La fiche d'entreprise établie par lui servira au CHSCT pour établir le rapport annuel faisant le bilan de la situation. De même, la rédaction de son plan d'activité en milieu de travail sera importante pour le CHSCT. Il va s'agir de faire correspondre le programme annuel de prévention des risques professionnels du CHSCT avec les priorités du plan du médecin du travail.

### **12.5. Le médecin inspecteur du travail**

Placé sous la double autorité du Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du chef du service de l'inspection médicale du travail et de la main d'œuvre, le médecin inspecteur du travail participe aux actions des services déconcentrés du ministère. Il collabore étroitement avec les différents acteurs de prévention des risques professionnels. Il joue un rôle de conseil et d'appui technique auprès des services pour l'exercice des compétences qui leur sont dévolues. Enfin, il exerce lui-même, en qualité d'expert, les missions spécifiques qu'il tient de dispositions législatives et réglementaires.

En liaison avec les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et les sections d'Inspection du Travail, le médecin inspecteur régional participe notamment au contrôle de l'application de la législation du travail dans les entreprises et à celui de l'organisation et du fonctionnement des services de santé au travail.

Pour l'instruction des demandes dont il est saisi, l'inspecteur du Travail doit prendre l'avis du médecin inspecteur, en application des articles R. 241-31 et R. 241-31-1 (nomination, licenciement, changement de secteur d'un médecin du travail), R. 241-35 (recrutement des infirmier(e)s du travail), R. 241-43 (emplois réservés aux travailleurs handicapés), R. 241-44 (prélèvements et mesures), R. 241-54 (dérogations relatives aux examens médicaux). Son avis est sollicité dans l'instruction de recours concernant l'avis d'aptitude.

Le médecin inspecteur régional du travail agit en liaison avec les inspecteurs du Travail et coopère avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène du travail.

## **13. Les outils pour une action efficace : le recours à l'expert**

### **13.1. Pourquoi recourir à l'intervention d'un expert ?**

Le recours à l'expertise par les CHSCT n'est pas encore une pratique courante. D'une part, les représentants du personnel au CHSCT ne voient pas toujours très clairement l'apport que peut produire l'expert pour les faire avancer vers le but qu'ils se sont donnés au CHSCT. D'autre part, les directions d'entreprise sont très réticentes quand la question est posée (et pas seulement pour une question de coût...).

Pourtant, l'expérience montre que les experts agréés par le ministère du travail font un travail d'une qualité remarquable. Très souvent, les directions d'entreprise, même si elles étaient au départ hostiles à l'expertise, reconnaissent ensuite l'intérêt des études menées et tiennent grand compte des propositions formulées.

Dans certains cas, pour les membres du CHSCT, le recours à l'expertise sera le moyen le plus efficace d'agir sur les situations graves et complexes. Il va s'agir d'avoir l'éclairage d'experts extérieurs à l'entreprise pour analyser la situation. C'est donc en premier lieu une garantie de compétence et d'objectivité. Il va également s'agir d'aider le CHSCT à formuler des propositions fondées techniquement et qui auront l'assentiment du personnel.

Dans d'autres cas, le recours à l'expert sera l'aide nécessaire pour sortir des situations dans lesquelles les risques, signalés par le CHSCT, perdurent sans trouver de solutions. Le regard neuf de l'expert permet en effet souvent de débloquer des situations anciennes. Là encore, l'aide technique qu'il va apporter aux représentants du personnel pour l'analyse de la situation et l'élaboration de propositions soutenues par le personnel sera souvent déterminante pour la résolution du problème.

Nous précisons ici dans un premier temps, **L'apport possible des expertises dans une phase de négociation ou de mutation ou de prévention d'un risque professionnel...** Nous reviendrons ensuite sur les points de droit qui permettent le recours à des experts au niveau du CHSCT. Ensuite nous verrons comment nous pourrions travailler avec l'expert du CHSCT.

### **13.2. L'importance de l'expert pour la négociation, la construction et la reconnaissance des structures syndicales**

Dans un environnement turbulent de plus en plus complexe avec des enjeux de rémunérations, d'emplois, de conditions de travail, de sécurité, de santé au travail, le recours à l'expertise s'est banalisé.

L'expert, s'il est bien encadré, peut permettre d'anticiper sur l'avenir, de « voir loin, pour voir bien ou pour voir mieux ! ». Il peut permettre aux élus de se doter d'éléments techniques précis et précieux **qui seront autant d'arguments dans les négociations avec les directions.**

Pour cela, il faut bien définir les attentes des représentants du personnel au CHSCT avant lancement d'une mission d'expertise.

L'expertise joue un **rôle d'objectivisation qui permet**, si le travail est de qualité, d'agir et d'argumenter plus facilement vis-à-vis des directions afin de préserver les acquis, voire d'en conquérir de nouveau. L'expertise permet de plus de s'appuyer **sur la réglementation du travail qui est bien faite dans ce pays.** Le Code du travail peut constituer un cadre et une source d'influence très riche pour les élus. L'expertise est un outil indispensable, car elle apporte une « légitimité technique » à la légitimité de « représentativité » des représentants du personnel au CHSCT. Elle ne doit cependant pas se substituer à la prise de décision stratégique.

## **A l'expert d'analyser, de comprendre dans le détail, de proposer des recommandations**

...

### **Aux représentants du personnel de choisir et de négocier.**

S'il y a quelques années encore se posait la question du principe de l'expertise, celle-ci est désormais dépassée. Les interrogations aujourd'hui se sont déplacées sur **le choix des experts**.

Très clairement, les rapports entre représentants du personnel et experts, par l'apport d'informations techniques, précises et objectives (compétences et indépendance garantie par l'obtention de l'agrément du ministère du travail) structurent ou tout au moins alimentent les négociations et les revendications.

### **13.3. Le recours à un expert par le CHSCT**

Le CHSCT est avec le temps et les évolutions de la loi et de la jurisprudence devenu l'instance qui a le plus de pouvoir au sein de l'entreprise. La possibilité de recourir à un expert y participe.

Le recours à expert doit être considéré comme un des divers moyens pour le fonctionnement normal du CHSCT. Parmi ces moyens normaux du CHSCT il y a :

- La possibilité de se réunir permet (L. 236-2-1) permet d'échanger des informations, d'entendre les avis des uns et des autres (service sécurité, service de santé et de sécurité au travail, service de prévention de la CRAM, inspection du travail, représentants syndicaux, direction et représentants du personnel) et de prendre des décisions ;
- Le droit à la formation (L. 236-10)
- Le droit à l'information et à la consultation (L. 236-2)
- Le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (L. 236-7) permet aux représentants du personnel au CHSCT d'effectuer l'ensemble des missions qui sont confiées à chacun d'eux par l'article L. 236-2 ;
- La possibilité de recourir à un expert extérieur et agréé ;

**Les CE et CCE peuvent faire appel à un expert extérieur** et agréé dans de nombreux cas :

- Pour l'examen des comptes annuels,
- Pour l'analyse des documents prévisionnels,
- Dans le cadre de la procédure d'alerte,
- Lors de la mise en œuvre d'une procédure pour licenciement économique, ou de compression d'effectif,
- Lors d'une fusion d'entreprise ou prise de contrôle,
- Pour l'analyse de la participation,
- Pour l'assistance au Comité de groupe.

**L'employeur lui a cette possibilité à chaque qu'il le décide.**

**Le CHSCT peut lui faire appel à un expert, agréé par l'Etat**, dans les situations énoncées par l'article L. 236-9 du Code du travail. Le fait que ce soit les représentants du personnel qui choisissent (le président n'a pas le droit de vote dans ce cas) garantie l'objectivité et l'indépendance de l'expert, si la Direction de l'établissement intervenait dans ce choix, il pourrait y avoir conflit d'intérêt. Le CHSCT pourra donc bénéficier d'une information fiable et objective (techniquement valide, extérieure et indépendante de l'établissement). Il y a lieu de distinguer deux cas :

1. Lorsqu'un **risque grave** est constaté dans l'établissement. Soulignons que ce risque grave peut être réalisé ou encore latent.

2. En cas de **projet important** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. L'expertise doit, dans ce cas, être diligentée dans un délai d'un mois, sauf prolongation rendue nécessaire par les exigences de l'expertise dans la limite globale de 45 jours.

Lorsque l'employeur conteste la nécessité de l'expertise, son étendue ou son coût, **la décision est prise par le président du Tribunal de Grande Instance** statuant en urgence, il appartient au juge de trancher l'éventuel contentieux entre la délégation salariale au sein du CHSCT et la direction de l'établissement.

Lorsque le comité d'entreprise a recours à un expert en cas d'introduction de nouvelles, le CHSCT peut faire appel à cet expert s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit fournir les informations nécessaires à sa mission.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Les frais d'avocat et de procédure en cas de contestation sont également pris en charge par l'employeur. L'article L. 236-9 du Code du travail prévoit que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans un certain nombre de situations et précise, non seulement que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur, mais que si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Il résulte de ce texte que l'employeur doit 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 (Cassation sociale N° 97-12794 du 12 janvier 1999 publiée au bulletin).

Les conditions et les modalités d'agrément des experts auxquels le CHSCT peut faire appel sont définies par décret. Il existe une liste d'environ 40 d'experts (voir le Guide d'achat des expertises CHSCT aux Editions d'Ergonomie septembre 2004).

#### 13.4. Les cas de recours à un expert par le CHSCT

Les possibilités sont en fait nombreuses :

- Sur un **projet important** (nombre des salariés concernés et hauteur de l'investissement) **de la direction** ayant une incidence sur les conditions ou l'organisation du travail (7<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 236-2), par exemple :
  - L'instauration de nouvelles activités,
  - La mise en œuvre d'un logiciel nouveau pour l'établissement,
  - Tout changement d'organisation : fusion, filialisation, regroupement de structures...
  - Les grandes transformations : déménagement, nouveaux équipements ...
- En cas de **réalisation d'un risque grave** au sein de l'entreprise accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel : accidents, suicide, légionellose ...
- Ou encore en raison de la **présomption de réalisation d'un risque ou d'une maladie professionnelle** dans l'entreprise :
  - Risque d'incendie ou d'explosion,
  - Risques liés aux manutentions,
  - En cas de pratiques de **harcèlement**,
  - En cas de problème de sécurité lié au bâtiment
- Il est rappelé que l'expert peut travailler sur les **problèmes de souffrance au travail et sur les risques professionnels liés au sur-stress**
- Ou enfin en raison de la présence d'un **danger manifeste pouvant porter atteinte aux biens ou aux êtres en dehors de l'entreprise** : rayonnement de certaines machines, épanchement de liquide polluant, etc...

### 13.4.1. La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de projet important

1. Convocation d'un CHSCT avec un ordre du jour clair explicitant l'intention d'examiner le projet de la direction afin d'en mesurer les incidences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, et prévenir tout risque de dérive. La demande de réunion supplémentaire (L. 238-2-1) avec proposition d'un ordre du jour, doit être signé par au moins deux membres du CHSCT. Une formule d'un éventuel recours à un expert suffit. Exemple :

Ordre du jour de la réunion CHSCT du ...../...../..... :

- Examen du projet de .....
- Recours éventuel à l'assistance d'un expert pour l'examen des conséquences sur les conditions de travail, la santé, la sécurité (voire l'hygiène) des salariés ou encore pour la réalisation d'une analyse détaillée de la situation.

- 2- Lors de la réunion, le vote des **représentants du personnel présents se fait en deux temps et à la majorité exprimée** des présents, le Président ne doit pas prendre part aux votes (s'il tient cependant à voter il suffit que le secrétaire ne tienne pas compte de lui parmi les représentants du personnel présents).

*Pour obtenir une majorité (3 votes si 5 membres présents, 3 votes si 4 membres présents ...), il peut parfois être judicieux qu'un membre qui n'est pas franchement contre l'expertise soit absent le jour de la réunion ou sorte au moment du vote car l'abstention au CHSCT équivaut à voter contre, le fait d'être physiquement présent influe donc sur le vote. Notons que sur 4 membres présents, si 2 votent Pour et 2 s'abstiennent, la décision est rejetée.*

- Expression du constat de la situation justifiant le recours à expertise. Vote sur le principe du recours à expert,
  - Vote sur le nom du cabinet retenu et la définition de sa mission. Les membres du CHSCT peuvent coucher sur le papier les grandes interrogations qui se posent à eux ;
  - Les membres, lors de cette réunion, doivent mandater un membre du CHSCT, de préférence le secrétaire, mais cela peut être aussi un autre élu, pour suivre le bon déroulement de la mission, représenter le CHSCT, et notamment ester en justice dans le cadre de cette décision. C'est une nécessité. Si l'affaire vient au TGI les délais de l'assignation sont souvent très courts 8 – 10 jours.
- 3- Ensuite, la signification de la nomination doit être adressée au cabinet d'expertise qui prend contact avec la direction et le membre du CHSCT désigné à cet effet pour proposer une convention d'expertise (contenant notamment le cahier des charges techniques et les conditions financières).
  - 4- En cas de contestation, c'est au TGI, saisi le plus souvent par le chef d'établissement, qui tranche, en la forme de référé, dans un délai variable de 8 à 30 jours. Le recours au TGI sur cette question aboutit le plus souvent à la reconnaissance du droit à l'expertise pour les représentants du personnel.

**La direction a environ 1 mois pour saisir le TGI d'une éventuelle contestation de la mission votée.** Il est signalé que si le chef d'établissement a un droit de contestation, il ne peut faire jouer celui-ci qu'en saisissant le TGI. Il ne peut, en cette absence de saisine du TGI, s'opposer à la mission de l'expert sous peine de commettre une entrave au fonctionnement du CHSCT (Art. L 263-2-2).

La Chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi N° 98-21438 du 14 février 2001, publié au bulletin) précise : « Il résulte de l'article L. 236-9 du Code du travail que la contestation de la nécessité de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, portée par l'employeur devant le président du tribunal de grande instance, ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ».

La reconnaissance par le tribunal suppose en particulier un respect strict de la procédure. En particulier, l'expert doit être nommé avant que le CHSCT ne donne son avis. Si l'avis a déjà été donné et si le CHSCT se rend compte après coup qu'il aurait pu avoir recours à un expert, cette mission dépendrait alors du seul « bon vouloir » de l'employeur.

En revanche, si un projet est mis en place alors qu'aucune consultation du CHSCT n'a eu lieu, le CHSCT peut demander une expertise en précisant que la direction a commis un délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT en omettant de l'informer et de le consulter. La Cour de Cassation (Cass. Soc. 24 octobre année ?? : Bull. civ. V. n° 345) a d'ailleurs admis que le CHSCT peut recourir à un expert pour "l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention", **alors même que la nouvelle organisation du travail est déjà en place.**

La Cour de Cassation a précisé que les frais d'avocat du CHSCT, en cas de contentieux tranché par le TGI, étaient à la charge de l'employeur (sauf abus manifeste des membres du CHSCT).

### **Modèle de lettre pour demander la convocation d'un CHSCT en cas de projet important**

La lettre est envoyée au président du CHSCT, en recommandé avec AR ou remise en main propre contre décharge, de telle sorte que le président du CHSCT envoie aux membres une convocation.

Ce modèle de lettre concerne la demande d'une expertise dans le cas de la mise en place d'un projet important modifiant les conditions de travail

....., le ..... 2005

*Monsieur le Président du CHSCT*

*Nous vous demandons de bien vouloir réunir le CHSCT conformément au 2ème alinéa de l'article L. 236-2-1.*

*Des changements importants sont prévus. Ils ont pour objet .....  
Ces changements vont modifier très sensiblement l'organisation et les conditions de travail.*

*Le CHSCT compte assurer au mieux la mission que le législateur lui a confiée et permettre ainsi aux salariés d'être bien informés, de faire des propositions d'amélioration et de donner leur avis sur cette évolution importante de l'établissement.*

*Cette consultation des représentants du personnel permettra que s'exprime l'avis des salariés sur des transformations qui les concernent au premier plan. Au cours de cette consultation, des propositions pourront s'exprimer. Elles permettront de prendre en compte, avant qu'il ne soit trop tard, des demandes de modifications ou d'aménagements utiles au fonctionnement de l'établissement, comme à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ce travail permettra de plus de limiter les risques professionnels inhérents à un tel projet.*

*Pour ce faire, nous vous demandons de mettre à l'ordre du jour de la réunion que nous demandons dans les plus brefs délais :*

- 1- Information de la Direction sur le projet de .....*
- 2- Délibération sur l'opportunité de désigner ou pas un expert agréé par le Ministère du Travail pour aider le CHSCT à analyser la situation liée à ce projet et à formuler d'éventuelles propositions d'amélioration.*
- 3- Délibération sur le choix du cabinet d'expertise agréé et sur la mission qui serait éventuellement confiée à l'expert.*

- 4- *Eventuellement, vote d'un mandat à un représentant du personnel pour suivre le bon déroulement de la mission représenter le CHSCT, et le cas échéant, ester en justice.*

*Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'expression de nos salutations distinguées.*

*Un membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

*Un autre membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

Bien entendu, cette décision peut se dérouler dans le cadre d'un CHSCT ordinaire. Il suffira alors d'inscrire ces points à l'ordre du jour qui se fait entre le secrétaire du CHSCT et le président.

#### **13.4.2. La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de risque grave réalisé au sein de l'entreprise**

- En cas d'accident grave la réunion du CHSCT peut se tenir en urgence sans obligation de convocation préalable (article R. 236-8 du Code du travail).

S'il y a convocation d'un CHSCT suite à demande de 2 membres avec un ordre du jour (article L. 236-2-1), ce dernier doit être clair et préciser l'intention d'examiner le risque grave réalisé afin d'en mesurer l'ensemble des causes et toutes les conséquences afin d'en tirer tous les enseignements pour la prévention des Risques Professionnels.

S'il la demande de réunion est rédigée, elle doit contenir l'ordre du jour et être signé par au moins deux membres du CHSCT. Une formule éventuelle de recours à un expert suffit. Exemple :

Ordre du jour de la réunion CHSCT du ...../...../..... :

- Examen de l'accident .....
- Recours éventuel à l'assistance d'un expert pour :
  - Permettre au CHSCT de comprendre les causes de l'accident survenu le ...../...../2005 ;
  - Aider le CHSCT à accomplir sa mission (contribuer à la protection de la santé physique et mentale 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) en mettant à jour les facteurs potentiels d'accidents révélés par l'analyse approfondie des causes de l'accident du ..../..../2005 ;
  - Et enfin, par la mise à jour de piste de réflexion, de permettre aux représentants du personnel au CHSCT de formuler des mesures de prévention de sécurité et d'organisation des secours empêchant le renouvellement d'un accident de même nature.

- Lors de la réunion, le vote des **membres présents se fait en deux temps et à la majorité exprimée** des présents, le Président ne doit pas prendre part aux votes (s'il tient cependant à voter il suffit que le secrétaire ne tienne pas compte de lui parmi les représentants du personnel présents).

*Pour obtenir une majorité (3 votes si 5 membres présents, 3 votes si 4 membres présents ...), il peut parfois être judicieux qu'un membre qui n'est pas franchement contre l'expertise soit absent le jour de la réunion ou au moment du vote. Notons que sur 4 membres présents, si 2 votent Pour et 2 s'abstiennent, la nomination n'est pas valable.*

- a- Expression sur le risque grave mis en évidence par l'accident du travail la maladie professionnelle ou à caractère professionnel justifiant le recours à expertise. Vote sur le principe du recours à expert,
- b- Vote sur le nom du cabinet retenu et la définition de sa mission, par exemple :
  - Permettre au CHSCT de comprendre les causes de l'accident survenu le .../.../2005 ;
  - Aider le CHSCT à accomplir sa mission (contribuer à la protection de la santé physique et mentale 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) en mettant à jour les facteurs potentiels d'accidents révélés par l'analyse approfondie des causes de l'accident du .../.../2005 ;
  - Et enfin, par la mise à jour de piste de réflexion, de permettre aux représentants du personnel au CHSCT de formuler des mesures de prévention de sécurité et d'organisation des secours empêchant le renouvellement d'un accident de même nature.
- c- Les membres, lors de cette réunion, doivent mandater un membre du CHSCT, de préférence le secrétaire, mais cela peut être aussi un autre élu, pour suivre le bon déroulement de la mission, représenter le CHSCT, et notamment ester en justice dans le cadre de cette décision. C'est une nécessité. Si l'affaire vient au TGI les délais de l'assignation sont souvent très courts 8 – 10 jours.

- Ensuite, la signification de la nomination doit être adressée au cabinet d'expertise qui prend contact avec la direction et le membre du CHSCT désigné à cet effet pour proposer une convention d'expertise (contenant notamment le cahier des charges techniques et les conditions financières).
- En cas de contestation, c'est au TGI, saisi par le chef d'établissement qui tranche, en la forme de référé, dans un délai variable de 8 à 30 jours. Le recours au TGI sur cette question est très rare car, quand un accident grave survient, il est la manifestation d'un dysfonctionnement qui justifie l'expertise pour les représentants du personnel mais aussi pour l'employeur et le plus souvent pour le juge.

**Comme pour la nomination en cas de projet important la direction a environ 1 mois pour saisir le TGI d'une éventuelle contestation de la mission votée.** Il est signalé que, si le chef d'établissement a un droit d'opposition, il ne peut faire jouer celui-ci qu'en saisissant le TGI. Il ne peut, en cette absence de saisine du TGI, s'opposer à la mission de l'expert sous peine de commettre une entrave au fonctionnement du CHSCT (Art. L 263-2-2).

La reconnaissance par le tribunal suppose en particulier un respect strict de la procédure.

La Cour de cassation a précisé que les frais d'avocat du CHSCT, en cas de contentieux tranché par le TGI, étaient à la charge de l'employeur (sauf abus manifeste des membres du CHSCT).

**Modèle de lettre pour la convocation d'un CHSCT en cas de réalisation d'un risque grave au sein de l'entreprise**

La lettre est envoyée au président du CHSCT, en recommandé avec AR ou remise en main propre contre décharge, de telle sorte que le président du CHSCT envoie aux membres une convocation.

....., le ..... 2004

*Monsieur le Président du CHSCT*

*En raison de l'accident survenu le (préciser les faits) Nous vous demandons de bien vouloir réunir en urgence le CHSCT conformément au 2ème alinéa de l'article L. 236-2-1.*



*Le CHSCT compte assurer au mieux la mission que le législateur lui a confiée et permettre aux salariés d'être bien informés sur cet accident qui, selon nous, doit interroger les responsables de l'entreprise en matière de sécurité et de prévention.*

*Ce travail doit permettre de plus de limiter les risques professionnels.  
Pour ce faire, nous vous demandons de mettre à l'ordre du jour de la réunion que nous souhaitons dans les plus brefs délais :*

- 1- Information de la Direction sur l'accident .....*
- 2- Délibération sur l'opportunité de désigner ou pas un expert agréé par le Ministère du Travail.*
- 3- Délibération sur le choix du cabinet d'expertise agréé et sur la mission qui serait éventuellement confiée à l'expert.*
- 4- Eventuellement, vote d'un mandat à un représentant du personnel pour suivre le dossier administrativement et éventuellement ester en justice.*

*Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'expression de nos salutations distinguées.*

*Un membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

*Un autre membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

Bien entendu, cette décision peut se dérouler dans le cadre d'un CHSCT réuni par le chef d'établissement ou lors d'une réunion ordinaire. Il suffira alors que l'analyse de l'accident ou du risque grave qui l'a provoqué soit portée à l'ordre du jour (qui se fait entre le secrétaire du CHSCT et le président, en cas de réunion ordinaire).

### **Rappel en cas d'accident grave : la réunion du CHSCT peut se tenir en urgence sans convocation préalable**

#### **13.4.3. La démarche à suivre pour la nomination d'un expert agréé en cas de présence d'un risque grave**

En cas de constatation d'un risque grave latent (non révélé par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, mais par exemple par une série d'incidents), la réunion du CHSCT doit se tenir en urgence (R. 236-8 du Code du travail) afin d'éviter que l'exposition aux risques ne se réalise. La jurisprudence (Cassation sociale N° 89-16091 du 19 décembre 1990, publié au bulletin) précise : « Applique exactement l'article L. 236-9 du Code du travail une cour d'appel qui, après avoir constaté des risques graves d'atteinte à la santé des ouvriers dans l'atelier de soudage-châssis, ayant donné lieu à plusieurs mises en demeure de l'inspecteur du Travail, précise que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit avoir une vision globale des problèmes, ce qui impliquait l'étude, limitée à cet atelier, par un expert des méthodes de production conduisant à une réduction des fumées de soudure ».

- L'ordre du jour de la réunion du CHSCT doit préciser l'intention d'examiner le risque grave latent afin d'en mesurer l'ensemble des causes et les éventuelles conséquences afin d'en tirer tous les enseignements pour la prévention des Risques Professionnels.

Si la demande de réunion est formulée au titre de l'article L. 236-2-1 l'ordre du jour doit être proposé avec la demande de réunion signée par au moins deux membres du CHSCT. Une formule éventuelle de recours à un expert suffit. Exemple :

Ordre du jour de la réunion CHSCT du ...../...../..... :

- Examen du risque grave

Il est impératif que les membres du CHSCT aient réuni un certain nombre d'éléments afin d'attester de la présence du risque. Les éléments de preuve sont à rechercher dans les rapports de presque accidents ou d'incidents, dans les plaintes du personnel objectivables, auprès du service de santé et de sécurité au travail, dans les évolutions de la courbe des accidents du travail et de l'absentéisme mais rattachable à une cause bien identifiée. Tout indicateur vérifiable pourra être utilisé. Exemple : témoignages de techniciens, relevés d'incidents, fiches de dysfonctionnement, etc.. .....

- Recours éventuel à l'assistance d'un expert pour :

- l'examen approfondi des causes, des circonstances et des conséquences de ce risque grave
  - Aider le CHSCT à accomplir sa mission (contribuer à la protection de la santé physique et mentale 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) en mettant à jour les diverses modalités de réalisation possibles pour le risque grave constaté ;
  - Et enfin, par la mise à jour de piste de réflexion, de permettre aux représentants du personnel au CHSCT de formuler des mesures de prévention de sécurité et d'organisation des secours empêchant la réalisation du risque grave constaté.
- Lors de la réunion, le vote des **membres présents se fait en deux temps et à la majorité exprimée** des présents, le Président ne doit pas prendre part aux votes (s'il tient cependant à voter il suffit que le secrétaire ne tienne pas compte de lui parmi les représentants du personnel présents).

*Pour obtenir une majorité (3 votes si 5 membres présents, 3 votes si 4 membres présents ...), il peut parfois être judicieux qu'un membre qui n'est pas franchement contre l'expertise soit absent le jour de la réunion ou au moment du vote. Notons que sur 4 membres présents, si 2 votent Pour et 2 s'abstiennent, la nomination n'est pas valable.*

- a- Expression sur le risque grave mis en évidence par les constatations du CHSCT et justifiant le recours à expertise. Vote sur le principe du recours à expert
- b- Vote sur le principe du recours à l'expert,
- c- Vote sur le nom du cabinet retenu et définition les axes de sa mission :
  - Permettre au CHSCT de comprendre les mécanismes du risque grave constaté ;
  - Aider le CHSCT à accomplir sa mission (contribuer à la protection de la santé physique et mentale 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) en mettant à jour les facteurs déclenchants liés à ce risque grave ;
  - Et enfin, par la mise à jour de piste de réflexion, de permettre aux représentants du personnel au CHSCT de formuler des mesures de prévention de sécurité et d'organisation des secours empêchant la réalisation de ce risque grave.
- d- Les membres, lors de cette réunion, doivent mandater un membre du CHSCT, de préférence le secrétaire, mais cela peut être aussi un autre élu, pour suivre le bon déroulement de la mission et, le cas échéant, ester en justice. C'est une nécessité si l'affaire vient au TGI.
- Ensuite, la signification de la nomination doit être adressée au cabinet d'expertise qui prend contact avec la direction et le membre du CHSCT désigné à cet effet pour proposer une convention d'expertise (contenant notamment le cahier des charges techniques et les conditions financières).

- En cas de contestation, c'est au TGI, saisi par le chef d'établissement, qui tranche en la forme de référé, dans un délai variable de 8 à 30 jours. Le recours au TGI sur cette question est assez courant car, il est difficile de démontrer l'existence d'un risque grave non encore réalisé et qui justifie l'expertise pour l'employeur et pour le juge.

**Comme pour la nomination en cas de projet important la direction a environ 1 mois pour saisir le TGI d'une éventuelle contestation de la mission votée.** Il est signalé que si le chef d'établissement a un droit d'opposition, il ne peut faire jouer celui-ci qu'en saisissant le TGI. Il ne peut, en cette absence de saisine du TGI, s'opposer à la mission de l'expert sous peine de commettre une entrave au fonctionnement du CHSCT (Art. L 263-2-2).

La reconnaissance par le tribunal suppose en particulier un respect strict de la procédure.

**La Cour de Cassation a précisé que les frais d'avocat du CHSCT, en cas de contentieux tranché par le TGI, étaient à la charge de l'employeur (sauf abus manifeste des membres du CHSCT).**

**Modèle de lettre pour la convocation d'un CHSCT en cas de présence d'un risque grave latent**

La lettre est envoyée au président du CHSCT, en recommandé avec AR ou remise en main propre contre décharge, de telle sorte que le président du CHSCT envoie aux membres une convocation.

....., le ..... 2004

*Monsieur le Président du CHSCT*

*Les membres du CHSCT ont, au cours de leurs enquêtes, constaté l'existence d'un risque grave en raison des éléments de preuve suivants :*

- Éléments transmis par la médecine du Travail*
  - Evolution de l'absentéisme lié imputable ce facteur*
  - Evolution des accidents du travail lié à ce risque grave*
  - Différents indicateurs.*
- etc*

*Aussi, pour traiter ce risque grave, nous vous demandons de bien vouloir réunir en urgence le CHSCT, conformément au 2ème alinéa de l'article L. 236-2-1.*

*Le CHSCT compte assurer au mieux la mission que le législateur lui a confiée et permettre aux salariés d'être bien informés sur ce risque grave et ses éventuelles conséquences qui, selon nous, doit interroger les responsables de l'entreprise en matière de sécurité et de prévention.*

*Ce travail d'investigation et de réflexion doit permettre de plus de limiter les risques professionnels.*

*Pour ce faire, nous vous demandons de mettre à l'ordre du jour de la réunion que nous demandons dans les plus brefs délais :*

- *Analyse du risque grave représenté par .....*
- *Délibération sur l'opportunité de désigner ou pas un expert agréé par le Ministère du Travail.*
- *Délibération sur, délibération sur le choix du cabinet d'expertise agréé et la mission qui serait éventuellement confiée à l'expert : Analyser le risque grave, analyser le dispositif de*

*sécurité, analyser la prévention et la maintenance, réaliser des prélèvements, procéder à des analyses, etc... Proposer des solutions d'amélioration*

- *Éventuellement, vote d'un mandat à un représentant du personnel pour suivre le dossier administrativement et éventuellement juridiquement.*

*Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'expression de nos salutations distinguées.*

*Un membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

*Un autre membre du CHSCT  
Prénom Nom Signature*

Bien entendu, cette décision peut se dérouler dans le cadre d'un CSHCT ordinaire. Il suffira alors d'inscrire ces points à l'ordre du jour qui se fait entre le secrétaire du CHSCT et le président.

### **13.5. Les rapports de travail avec l'expert.**

Les experts agréés par le ministère du travail rendent pratiquement toujours un travail de grande qualité technique.

Les rares problèmes, qui peuvent cependant apparaître, viennent en général, soit :

- De l'imprécision du cahier des charges. En effet, les représentants du personnel n'ont pas forcément l'expérience pratique pour formuler clairement à l'expert un cahier des charges avant sa désignation. Ils ont trop souvent tendance à laisser l'expert lui-même se charger de définir les contours de sa propre intervention.
- Du manque de suivi, par les représentants du personnel, du travail de l'expert. Ce manque de suivi peut générer par la suite des incompréhensions sur le travail fourni par l'expert.

#### **13.5.1. Le cahier des charges.**

Le droit de faire intervenir un expert extérieur à l'entreprise est assez important pour soigner sa mise en œuvre. Les représentants du personnel ont donc clairement intérêt à bien préparer l'intervention de l'expert.

Une première rencontre avec l'expert est indispensable, avant même sa désignation, pour fixer le cahier des charges.

Il va s'agir pour les deux parties, au cours de cette rencontre (représentants du personnel / expert), de se mettre d'accord sur les différentes modalités de l'intervention :

- L'objectif précis de la mission. Les membres du CHSCT savent pourquoi ils font appel à un expert. Ils ont certainement un objectif précis. Il faut qu'ils l'annoncent clairement à l'expert. Il ne s'agit pas de préjuger ou de vouloir influencer les résultats de l'expertise, mais bien de préciser la raison de l'appel à l'expert. Il est aussi utile de préciser que, pour les propositions, la demande est une aide à la formulation, et surtout pas un travail solitaire de l'expert (il faut préciser la contrainte que nous voulons respecter pour les propositions : le moindre coût pour les salariés et leur adhésion aux propositions).
- Les moyens mis en œuvre. Les représentants du personnel au CHSCT sont les clients de l'expert. Il est donc normal qu'ils s'assurent que l'expert sera à même de mettre en œuvre tous les moyens éventuellement nécessaires (ressources humaines et matérielles) pour mener à bien l'expertise.

Le travail de l'expert ne pouvant être solitaire, il est bon de fixer les moyens du suivi de son action, notamment les temps de rencontre avec les élus pour faire des bilans intermédiaires.

- La durée de l'intervention. La durée de l'intervention doit être négociée. Les représentants du personnel doivent estimer au plus juste le nombre des journées d'intervention sur le terrain qui seront nécessaires. Pour arriver à la réalisation de la mission définie, il est souvent utile de demander la réalisation d'un programme d'intervention détaillé par journée. Suivant le cas, les élus pourront alors proposer d'ajouter ou de supprimer certaines journées.
- Le prix de l'expertise. Bien sûr, le prix de l'expertise va concerner les représentants du personnel. Ce prix est directement lié à la durée, sur le terrain, de l'expertise. Les représentants du personnel ont intérêt à obtenir un prix correct par rapport à la mission. En effet, l'employeur ne prend pas part à cette négociation, son seul recours sera juridique. Si le coût est trop onéreux, il ne se privera pas d'un recours devant les tribunaux pour contester l'étendue de la mission et donc, son prix. Autant ne pas favoriser ce recours qui retarderait le déroulement de l'expertise et userait inutilement l'énergie du CHSCT.

### **13.5.2. Le suivi du travail de l'expert.**

Nous l'avons déjà noté, le suivi de l'action par le CHSCT est une des conditions du plein succès de l'expertise. Dans le cahier des charges, nous avons pris la peine de prévoir les moyens de ce suivi. C'est dire si nous le considérons comme important.

En effet, encore une fois, c'est le but que les représentants du personnel se sont fixés au CHSCT - permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail - qui doit guider cette action.

Le but du suivi de l'intervention de l'expert sera de favoriser au maximum, la participation des salariés dans l'élaboration des propositions que présentera le CHSCT. Il s'agit donc de garantir, par cette participation, la prise en compte du travail réel et la recherche de l'amélioration effective des conditions de travail.

## 14. Les outils pour une action efficace : Les aides extérieures

### 14.1. L'inspection du travail

#### 14.1.1. Généralités

Les structures du ministère du travail ne sont pas figées et changent assez régulièrement. Au niveau départemental, les Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle constituent le principal service de ce ministère. Les inspecteurs du travail sont rattachés à cette structure décentralisée du ministère du travail.

Les inspecteurs du travail et les agents de contrôle assimilés ont une mission générale de contrôle. Aux termes de l'article L. 611-1 du Code du Travail, ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du Travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail... Ils sont notamment chargés de veiller au respect des textes législatifs et réglementaires, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Pour cette partie, nous avons vu que les représentants du personnel au CHSCT ont la même mission. Les membres du CHSCT, beaucoup plus présents sur le terrain de l'entreprise, pourront donc naturellement devenir pour cette mission des points d'appui importants des inspecteurs du travail. En effet, l'étendue en territoire des sections d'inspection du travail, et le poids des tâches de nature administrative toujours plus lourde restreignent la possibilité effective de réaliser complètement cette mission de contrôle et de constatation des infractions. De plus, nous devons noter la progression de la tendance «libérale» qui veut voir cette mission transformée en une activité exclusive de conseil aux entreprises.

#### 14.1.2. Les moyens de l'inspecteur du travail

L'inspecteur possède des moyens d'intervention en entreprise.

Le premier de ces moyens, défini par l'article L. 611-18 du Code du Travail est **l'inspection** des entreprises (les CHSCT doivent aussi réaliser des missions d'inspection – voir infra VII « les actions sur le terrain »).

Le deuxième de ces moyens est la constatation de l'infraction par **procès-verbal**. L'inspecteur du travail doit souvent, avant de dresser procès-verbal, demander des vérifications ou mettre en demeure le chef d'entreprise suivant les dispositions réglementaires.

Le chef d'entreprise peut violer l'obligation générale de sécurité (L. 232-1 et L. 233-1) sans pour autant contrevenir à une quelconque obligation réglementaire. Dans ce cas, l'inspecteur qui constate cette violation et relève un risque résultant, par exemple, des conditions d'organisation du travail ou de l'aménagement d'un poste de travail, peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour supprimer le risque dans un délai d'exécution donné. Si, à l'expiration du délai, la situation dangereuse persiste, l'inspecteur dressera alors un procès-verbal.

Cependant, l'inspecteur du travail peut dresser immédiatement procès-verbal lorsque que les faits constatés présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise obligatoirement les circonstances de fait et les textes applicables en l'espèce. L'inspecteur du travail transmet le procès-verbal au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui le transmet au parquet s'il l'estime opportun (l'inspecteur peut aussi envoyer un exemplaire directement au parquet). Le parquet décide alors de donner suite au procès-verbal ou de classer l'affaire sans suite. Si des poursuites pénales sont engagées par le parquet, le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire.

L'inspecteur du travail peut déclencher la procédure de référé. C'est une procédure d'urgence, rapide et simplifiée pour régler provisoirement une contestation. En même temps que la procédure de mise en demeure, l'inspecteur saisit le juge des référés (le président du Tribunal de Grande Instance) pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse. Le tribunal peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque : mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, des machines, des produits..., jusqu'à la fermeture complète de l'établissement.

L'inspection peut aussi faire des remarques écrites qui doivent être communiquées au CHSCT ou encore de simples remarques verbales.

### **14.1.3. Comment travailler avec l'inspecteur du travail ?**

Une caractéristique commune à tous les inspecteurs du travail est le manque de temps à consacrer aux interventions sur le terrain. Les membres du CHSCT qui veulent travailler efficacement avec l'inspecteur du travail doivent toujours garder en tête cette donnée.

Par exemple, au lieu d'insister pour que l'inspecteur soit présent à toutes les réunions du CHSCT, il est de loin préférable de lui indiquer les réunions au cours desquelles son aide sera déterminante (réunion de mise en place du CHSCT, projet important modifiant les conditions de travail, réunion traitant d'accident particulièrement grave pour l'entreprise, etc.).

Si envoyer une copie de certains courriers à l'inspecteur du travail est une sage précaution (l'écrit est primordial au CHSCT), il est nécessaire de lui préciser si le courrier envoyé est une simple copie ou s'il lui est demandé de se saisir d'un problème particulier.

Il faut toujours s'assurer, avant de saisir un inspecteur du travail, que le dossier que nous avons à lui présenter est complet, c'est-à-dire que l'inspecteur n'aura pas à faire une longue enquête pour pouvoir relever les faits qui constituent l'infraction (un simple contrôle devra suffire). Les représentants du personnel au CHSCT organiseront leur dossier pour que les faits portés à la connaissance de l'inspecteur soient précis et que les textes auxquels ces faits ont contrevenus soient clairement cités.

Il ne faut surtout pas saisir l'inspecteur du travail à tous propos : il est toujours plus utile de sélectionner les problèmes pour lesquels son aide aboutira à rendre le CHSCT plus efficace, et donc à terme de ne plus avoir besoin de le solliciter.

## **14.2. Les services prévention des CRAM**

Les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) sont notamment chargées de promouvoir et de coordonner les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de leur circonscription.

Elles sont assistées dans cette tâche par différents comités techniques régionaux composés de représentants des employeurs et des salariés.

Il existe seize CRAM et quatre Caisses générales de Sécurité Sociale (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Réunion). Chaque caisse dispose d'un service de prévention composé d'ingénieurs conseils, de contrôleurs de sécurité et de services annexes régionaux ou interrégionaux (laboratoires de mesures et de contrôles des nuisances d'origine physique ou chimique).

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie et la Commission des AT – MP assurent le financement et coordonnent l'action des services de prévention.

L'ensemble des caisses est placé sous la tutelle du ministre chargé de la Sécurité Sociale.

Les agents des CRAM sont de plus en plus sollicités par les entreprises : si leur rôle de conseil se développe, leurs missions de contrôle et de production de règles de sécurité (recommandations et dispositions générales) s'appauvrissent par contre considérablement.

### **14.3. L'INRS**

L'Institut National de Recherche et de Sécurité agit sous la tutelle des pouvoirs publics et de la CNAM qui finance ses activités.

L'INRS exerce sa mission de prévention des risques professionnels au travers de diverses activités :

- ✓ Etudes des risques physiques, chimiques, des problèmes posés par la sécurité des machines, ergonomie, etc.
- ✓ Contrôle des substances chimiques nouvelles ;
- ✓ Contrôle préalable à la mise sur le marché de certaines machines dangereuses ;
- ✓ Contrôle préalable à la mise sur le marché de certains équipements de protection individuelle ;
- ✓ Actions de formation ;
- ✓ Publication de brochures, affiches, périodiques, supports audiovisuels diffusés par les services prévention des CRAM ;

Les demandes des CHSCT sont toujours très bien accueillies par le personnel de l'INRS.

### **14.4. L'ANACT**

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail. La mission qui lui est confiée par le législateur est d'entreprendre et de favoriser toute action tendant à améliorer les conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

- ✓ L'organisation du travail et du temps de travail ;
- ✓ L'environnement physique du travailleur et l'adaptation des postes et locaux de travail ;
- ✓ La participation des salariés à l'organisation du travail ;
- ✓ Les méthodes d'étude et d'appréciation des conditions de travail ;

A cette fin, elle est chargée, en particulier :

- ✓ De rassembler et diffuser l'information utile ;
- ✓ D'organiser des échanges et des rencontres ;
- ✓ De coordonner et susciter des recherches ;
- ✓ D'inciter les constructeurs à concevoir des machines et des bâtiments industriels adaptés ;
- ✓ D'apporter son concours à des actions de formation ;
- ✓ De susciter et d'encourager le développement d'opérations et d'expériences dans les services publics et les entreprises, notamment en fournissant des informations et en donnant la possibilité de consulter des experts.

Voilà la présentation que l'ANACT fait d'elle-même sur son site web :

«Constitué de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail installée à Lyon, et d'Associations régionales réparties sur le territoire français, le réseau ANACT aide les entreprises à développer des projets innovants de changement dans les domaines du travail et de son organisation.



Améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises ne va pas de soi, mais c'est possible :

- ✓ dans la mesure où les conditions futures de réalisation du travail sont prises en compte assez tôt dans les projets de changement.
- ✓ dans la mesure également où les salariés et leurs représentants sont associés à ces projets.

Mettre le travail au cœur du changement, c'est le moyen pour tous les acteurs du travail, ceux qui l'organisent comme ceux qui le mettent en œuvre, de trouver ensemble des méthodes et des pratiques nouvelles.

Le réseau ANACT met au service des entreprises et des salariés plus de 130 intervenants réunissant des compétences diversifiées : ergonomie, sociologie, gestion, sciences de l'ingénieur, gestion des ressources humaines.

Ses principaux domaines d'expertise sont :

- ✓ la santé, la sécurité, la prévention des maladies professionnelles,
- ✓ la conception des organisations, des équipements et des espaces,
- ✓ l'organisation du travail et du temps de travail,
- ✓ la gestion de l'emploi, des qualifications, des compétences.»

## **15. Conclusions**

Ses missions et ses moyens d'intervention peuvent assurer au CHSCT d'être en mesure de jouer un rôle déterminant dans la vie quotidienne des salariés de l'entreprise. Son champ d'activité, au cœur des processus de travail, peut lui assurer une attention particulière de la part des salariés.

Cependant, pour agir avec efficacité au sein des CHSCT, il ne suffit ni d'une méthode de travail, même bien construite, ni de posséder les connaissances juridiques approfondies qui permettent une utilisation technique et compétente de l'outil puissant qu'est le CHSCT. Ce qui est indispensable, en toute occasion, c'est de se rappeler que le membre du CHSCT est, et doit rester, un représentant des salariés. Son but sera donc de permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail.

Le membre du CHSCT devrait ainsi toujours privilégier l'expression des salariés sur les problèmes réels qu'ils vivent. Le membre du CHSCT doit aussi prendre l'habitude d'écouter et d'écrire, de prendre des notes, de toujours rechercher les faits, le plus précisément possible. Chacune de ses actions doit servir à enrichir le rapport et le programme annuels qui seront la garantie de l'efficacité de son action.

Le représentant du personnel au CHSCT est aussi un diffuseur d'information. Les salariés ne veulent pas souffrir et mourir au travail. Ils ont besoin de redécouvrir que la «sécurité» n'est pas un fardeau qui vient se rajouter à leur labeur. Ce n'est pas une chose qui leur est extérieure, ce n'est ni une contrainte, ni un carcan ! Au contraire, la sécurité est une chose qui leur appartient, car c'est simplement ce qui permet de travailler dans de bonnes conditions. Avec un outil «CHSCT» efficace, les salariés peuvent justement intervenir et améliorer leurs conditions de travail.

## **16. ANNEXES**

### **16.1. Exemple de règlement intérieur de CHSCT**

Il s'agit dans un premier temps de voter une mission pour 2 membres du CHSCT par exemple :

« Le CHSCT de l'établissement donne à :

Monsieur \_\_\_\_\_ ,

Et à Monsieur \_\_\_\_\_ ,

La mission de préparer un projet de règlement intérieur pour notre CHSCT. Ce règlement aura pour but de préciser concrètement quels sont les modes de fonctionnement (et quelle est l'organisation de ses travaux) adoptés par le CHSCT de l'établissement pour satisfaire à ses obligations législatives et réglementaires. Le projet de règlement intérieur sera présenté lors d'une réunion (éventuellement supplémentaire). Cette réunion sera demandée dès que le projet sera suffisamment avancé. Le projet sera joint à l'ordre du jour de la dite réunion, pendant laquelle il pourra éventuellement être adopté à la majorité des membres du CHSCT présents ».

Nombre de membres du CHSCT pouvant prendre part au vote :

Nombre de voix pour :

La décision (le nombre de voix pour étant plus grand que la moitié des membres du CHSCT pouvant prendre part au vote) est adoptée !

Cette décision ne justifie pas l'ouverture d'un débat dès l'instant que le travail sera fait sur les heures de délégation prévu à l'article L. 236-7 du code du travail. L'éventuel assentiment du président n'est donc pas requis... Son avis sera entendu sur le projet lui-même quand le projet sera examiné et voté en réunion (il sera alors transmis avec l'ordre du jour 15 jours avant la réunion).

Il va donc s'agir de travailler à partir de l'exemple de règlement intérieur de CHSCT suivant pour le mettre aux couleurs de votre CHSCT, j'ai inséré des commentaires pour vous indiquer ce qu'il faudra préciser :

### **Règlement intérieur du CHSCT de L'établissement**

#### **Préambule.**

Le présent règlement a pour but de préciser concrètement quels sont les modes de fonctionnement adoptés par le CHSCT de l'établissement pour satisfaire à ses obligations législatives et réglementaires. Il a été soumis à l'étude du CHSCT et a été adopté à la majorité des membres présents. Il ne peut être modifié que par décision du CHSCT adoptée dans les mêmes formes. Sans contestation de cette décision du CHSCT dans les formes et délais prévus par la loi, le présent règlement intérieur du CHSCT est applicable, sauf à commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT.

#### **Textes de référence**

- Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982 ;
- Décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 art. 1 Journal Officiel du 25 septembre 1983 ;
- Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 61 Journal Officiel du 10 juillet 1984 ;
- Décret n° 84-981 du 2 novembre 1984 art. 2 Journal Officiel du 4 novembre 1984 ;
- Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 19 Journal Officiel du 4 janvier 1985 ;
- Décret n° 86-525 du 13 mars 1986 art. 1 Journal Officiel du 16 mars 1986 ;
- Décret n° 86-1261 du 8 décembre 1986 art. 1 Journal Officiel du 10 décembre 1986 ;
- Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 20 III 2° Journal Officiel du 31 décembre 1986 ;

- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 23 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992 ;
- Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 5 Journal Officiel du 4 novembre 1992 ;
- Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 art. 1 Journal Officiel du 25 mars 1993 ;
- Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 98 Journal Officiel du 5 février 1995 ;
- Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 2 Journal Officiel du 24 février 2001 ;
- Décret n° 2001-532 du 20 juin 2001 art. 73 Journal Officiel du 22 juin 2001 ;
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 174 Journal Officiel du 18 janvier 2002 ;
- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 13 I Journal Officiel du 31 juillet 2003 ;
- Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 1 VII Journal Officiel du 26 juin 2004 ;
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 43 I 14° Journal Officiel du 5 mai 2004 ;
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 ;
- Convention collective nationale ;
- Règlement intérieur l'établissement.

## **Article 1 - Secrétariat, réunions.**

### **1.1 Secrétariat.**

Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés parmi les représentants du personnel au CHSCT. L'élection du secrétaire se déroule en deux tours. Au premier tour, la règle est celle de la majorité des présents. En cas de second tour, la règle est celle de la majorité des suffrages valablement exprimés.

#### **1.1.1 Mandataire**

*(Commentaire : Le mandataire est le membre à qui vous donnez mandat pour représenter le CHSCT sur un point précis, pour constituer un avocat par exemple.)*

Dans le cas où le CHSCT devrait être représenté en justice, le mandataire du CHSCT est désigné, au cas par cas, selon les mêmes modalités de désignation du secrétaire du CHSCT.

### **1.2 - Réunions ordinaires.**

#### **1.2.1 Dates des réunions.**

*(Commentaire : Cette façon de faire n'est qu'un exemple. Vous pouvez opter pour l'établissement d'un calendrier annuel ou pour tout autres moyens de fixer les dates)*

A la fin de chaque réunion trimestrielle du CHSCT, la date de la réunion suivante est arrêtée par les membres présents au CHSCT.

#### **1.2.2 Préparation et organisation**

##### **1.2.2.1 - Préparation.**

Une salle équipée (bureaux, chaises, armoires, téléphone, ordinateur, imprimante) est mise à la disposition du CHSCT.

Une documentation technique et juridique en rapport avec l'activité de l'entreprise est attribuée au CHSCT et tenue à jour. Le secrétaire du CHSCT la tient à la disposition des représentants du personnel.

Pour préparer chaque réunion, les membres du CHSCT représentants du personnel sont convoqués à une réunion préparatoire.

### **1.2.2.2 - Organisation.**

Le CHSCT se prononce en début de séance sur la participation à titre consultatif et occasionnel à tout ou partie de la réunion, des personnes qui lui semble qualifiées.

Les noms des personnes qualifiées proposées pour être invitées à la réunion sont communiqués au secrétaire 20 jours avant la réunion. Le secrétaire fait le nécessaire dans les services pour permettre leur participation. Le temps passé à la réunion par les invités du CHSCT appartenant à l'entreprise est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

### **1.3 - Ordre du jour des réunions ordinaires.**

Les membres du CHSCT transmettent au secrétaire les points qu'ils veulent porter à l'ordre du jour au moins 20 jours avant la réunion.

Pour établir l'ordre du jour, une rencontre entre le président et le secrétaire du CHSCT est programmée suffisamment tôt pour permettre aux destinataires de le recevoir au moins 15 jours à l'avance.

Les documents écrits qui devront être examinés par le comité sont joints à l'ordre du jour.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par un vote en début de chaque réunion par le CHSCT.

### **1.4 - Réunions supplémentaires.**

#### **1.4.1 Réunion demandée par deux membres représentant le personnel.**

Si deux membres du CHSCT demandent une réunion supplémentaire conformément à l'article L. 236-2-1, la réunion aura lieu dans les quinze jours qui suivent la demande.

#### **1.4.2 Réunion en cas d'accident grave.**

Le chef d'établissement réunit le CHSCT à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Le CHSCT pourra demander que cette réunion, en cas d'accident, soit organisée par le chef d'entreprise lorsque certains risques en cause dans l'accident auront été classés graves par le CHSCT à partir de l'analyse des risques professionnels qu'il aura réalisée.

Les dates de ce type de réunion sont arrêtées par accord entre le président et le secrétaire du CHSCT.

#### **1.4.3 Réunion d'urgence.**

Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

### **1.5 - Procès-verbaux des réunions.**

#### **1.5.1 - Rédaction - Approbation.**

Pour établir les procès-verbaux des réunions, une secrétaire - sténographe dactylographe - participe aux réunions pour prendre des notes. Le secrétaire dispose d'un magnétophone pour enregistrer les réunions. *(Commentaire : Vous pouvez choisir aussi entre l'un et l'autre de ces moyens).*

Le procès-verbal d'une réunion est, dans la mesure du possible proposé à l'approbation au début de la réunion suivante.

## **1.5.2 - Diffusion.**

Les procès-verbaux des réunions sont affichés dans tous les services.

## **Article 2 - Information et consultation des représentants du personnel au CHSCT.**

### **2.1 - Information.**

Le secrétaire du CHSCT reçoit toutes les informations qui sont nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT. Il est notamment informé dans les plus brefs délais en cas d'accident du travail. Il est également destinataire de toutes les notes de service, projets de modification, rapports d'incidents, etc. (*Commentaire : Il faut préciser de quelle informations vous voulez disposer : abonnement à des revues, des livres de références législatives et réglementaires, des ouvrages techniques etc.*)

Il est également informé de toutes les mesures prises ou à prendre afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2.

Le secrétaire a la charge de diffuser l'information qu'il estime importante aux autres représentants du personnel. Il tient toutes les informations à la disposition de tous les représentants du personnel.

Le CHSCT sera informé, lors de la réunion suivant leur réception, de la mise à disposition des attestations, consignés, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail.

## **Article 3 - Déplacement des représentants du personnel au CHSCT.**

Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'une liberté de déplacement tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement.

Pour les déplacements des membres du CHSCT représentants du personnel, des moyens de déplacement sont mis à leur disposition. Dans les cas où cette mise à disposition ne serait pas possible, les frais de déplacement engagés sont remboursés sur présentation des justificatifs. (*Commentaire : S'il existe une règle ou une note de service concernant le remboursement des frais vous devriez y faire référence*).

## **Article 4 - Crédit d'heures des représentants du personnel au CHSCT**

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel au CHSCT planifient et informent leur hiérarchie des heures de délégation qu'ils doivent prendre. Pour les cas d'urgence, les dispositions sont prises pour permettre leur libération immédiate du service et leur remplacement au poste de travail.

Les cas de circonstances exceptionnelles prévus à l'article L. 236-7 sont déterminés au cas par cas suivant l'avis du CHSCT.

## **Article 5 - Inspections, enquêtes, missions**

### **5.1 Inspections.**

Les inspections prévues à l'article L. 236-2 du Code du Travail, sont définies à la fin de chaque réunion (date, heures, lieu).

Les informations utiles à la réalisation des inspections (lois et textes réglementaires applicables dans le secteur inspecté) sont adressées aux représentants du personnel au CHSCT au moins 15 jours avant la date de l'inspection.

## 5.2 - Enquêtes.

Dans la mesure du possible, les enquêtes du CHSCT sont effectuées conjointement par au moins deux représentants du personnel au CHSCT et le chef d'établissement ou son représentant. Lors des enquêtes, les entretiens avec les salariés peuvent être menés conjointement et / ou séparément sur simple demande du représentant du personnel au CHSCT.

En cas d'enquête :

- à la suite d'un accident du travail grave,
- ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave,
- ou une maladie professionnelle, ou à caractère professionnel grave,
- ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité,

La fiche de renseignement prévue par l'arrêté du 8 août 1986 est établie et adressée dans les délais à l'inspecteur du travail.

Le temps passé à réaliser ces enquêtes est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du crédit d'heures.

## 5.3 - Missions.

Les membres du CHSCT ont la mission permanente d'analyser, de rechercher et de proposer des mesures de prévention à la suite d'un accident (ou d'un incident) dans lequel seraient impliqués un ou plusieurs facteurs d'accident définis en réunion comme révélant un risque grave. Dès qu'une situation de ce type se présente, une courte réunion du CHSCT sera convoquée par le chef d'établissement ou à la demande de deux représentants du personnel au CHSCT, pour préciser les contours précis de la mission et les membres du CHSCT qui auront la charge de cette mission d'enquête.

Le temps passé à cette mission est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du crédit d'heures.

Le temps passé pour les autres missions confiées par le CHSCT à ses membres (pour remplir les tâches prévues à l'article L.236-2 du Code du Travail) est pris sur le crédit d'heures, sauf accord du chef d'établissement.

## Article 6 - Procédure de danger grave et imminent

Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. Ce représentant du personnel peut exercer ce droit même si aucun salarié n'a exercé son droit de retrait. *(Commentaire : Vous devez faire préciser ici, qui dans ce cas aura mandat pour remplacer le chef d'établissement en cas d'absence de celui-ci).*

Le registre spécial de consignation des dangers graves est conservé, sous la responsabilité du chef d'établissement, dans un endroit qui doit être accessible à tous les représentants du CHSCT et qui est précisé. *(Commentaire : Vous devez vous faire préciser où sera conservé ce registre et le mentionner ici).*

Lorsqu'un membre du CHSCT met en œuvre la procédure de danger grave et imminent, la hiérarchie concernée prend les dispositions nécessaires pour faire arrêter le travail en attendant le déroulement de l'enquête.

Cette enquête doit être effectuée sur-le-champ par l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

## **Article 7 - Rapport et programme**

### **7.1 Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale.**

Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il contiendra, outre les renseignements prévus par l'arrêté du 12 décembre 1985, et ceux éventuellement demandé par le CHSCT,

- la liste de tous les équipements, matériels, machines ou produits soumis à une réglementation particulière et leur localisation,
- les résultats de l'estimation ou du mesurage du bruit subi pendant le travail (art. R. 232-8-1),
- la liste des facteurs d'accident définis en réunion comme révélant un risque grave pour l'entreprise.

### **7.2 Le programme annuel de prévention des risques professionnels.**

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi en collaboration avec les membres du CHSCT sous la responsabilité du président.

Il est établi à partir de l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, et de l'analyse des conditions de travail.

Il ne contiendra que les mesures dont le CHSCT aura eu connaissance.

Pour chaque mesure, les conditions d'exécution devront être détaillées autant que possible. L'estimation du coût et la date prévue pour la réalisation de chaque mesure seront précisées.

Figureront en annexe :

- les mesures demandées par des membres du CHSCT et non retenues pour être réalisées pendant l'année objet du programme,
- les mesures rejetées et la motivation du rejet..



## **16.2. Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT**

Circulaire expurgée des dispositions qui ont été annulées pour excès de pouvoir par le Conseil d'Etat dans sa séance du 12 juin 1995.

(Non parue au Journal officiel)

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à Messieurs les directeurs régionaux du Travail et de l'Emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du Travail.  
Circulaire abrogée : circulaire n°14 du 25 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du Travail et de la santé publique, en vue de favoriser la prévention des risques professionnels, et portant transcription des directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail a modifié la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux CHSCT.

De plus, de nombreux textes sont intervenus depuis la circulaire du 25 octobre 1983, soit législatifs modifiant la loi de 1982, soit réglementaires pris en application de cette loi et notamment le décret n° 93-449 du 23 mars 1993.

Enfin, depuis 1986, la jurisprudence relative aux CHSCT s'est développée, d'abord sur les questions de mise en place, puis sur celles de fonctionnement.

En conséquence, la circulaire du 25 octobre 1983 est abrogée et remplacée par la présente circulaire.

PLAN

MISE EN PLACE DES CHSCT

### **I. Champ d'application**

- I.1. Activités assujetties : droit commun.
- I.2. Activités assujetties : réglementations particulières.
- I.3. Etablissements exclus.

### **II. - Cadre de la mise en place**

- II.1. Le droit commun :
  - a) Notion d'établissement ;
  - b) Effectif ;
  - c) Existence d'institutions représentatives du personnel.
- II.2. Les établissements de moins de 50 salariés.
- II.3. Les établissements de plus de 500 salariés.

### **III. - Composition du CHSCT**

- III.1 La délégation du personnel.
- III.2 Répartition des sièges entre les catégories de personnel.
- III.3 Les membres de droit.
- III.4 Les représentants syndicaux.

### **IV. - Modalités de désignation de la délégation du personnel**

- IV.1. Composition du collège.
- IV.2. Candidatures.
- IV.3. Organisation des élections et réunion du collège désignatif.
- IV.4. Modalités de désignation.

## **V - Contentieux de la mise en place**

### LES MISSIONS

#### **I. - Domaine de compétence**

- I.1. En raison des matières.
- I.2. A l'égard des personnes.
- I.3. Dans des situations de risques particuliers.
- I.4. Procédure danger grave et imminent.

#### **II. - Informations - Consultations**

- II.1 Informations.
- II.2 Consultations.

### LE FONCTIONNEMENT

#### **I. - Les moyens de fonctionnement**

- I.1. Préparation et organisation des réunions.
- I.2. Déplacement.
- I.3. Crédit d'heures.
- I.4. Formation.
- I.5. Recours à l'expert.

#### **II. - Les modalités de fonctionnement**

- II.1. Décisions sur les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux.
- II.2. Secrétariat.
- II.3. Réunions.
- II.4. Inspections, enquêtes, missions.
- II.5. Rapport et programme annuels.
- II.6. Personnalité civile.

### ASPECTS CONVENTIONNELS, SITUATION DE CARENCE

#### **I. - Aspects conventionnels**

#### **II. - Situation de carence : rôle des délégués du personnel**

### MISE EN PLACE DES CHSCT

#### **I. - Champ d'application**

Les articles L. 231-1 et L. 231-1-1 qui fixent le champ d'application de l'ensemble du titre III du livre II du Code du Travail déterminent les activités soumises à loi relative au CHSCT.

Ces activités peuvent être soumises au droit commun ou à des réglementations faisant l'objet d'adaptation par décrets en Conseil d'Etat.

De plus, les lycées publics d'enseignement technique et professionnel font l'objet d'une réglementation particulière prévue par l'article L. 231-2-2 (loi n° 91-1 du 3 janvier 1991) et les entreprises d'armement maritime d'une réglementation particulière prévue à l'article L. 742-5 (loi du 23 décembre 1982).

#### I.1. Activités assujetties : droit commun.

Il s'agit des établissements visés par certaines dispositions des articles L. 231-1 et L. 231-1-1, à savoir :

- 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, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur (article L. 231-1, alinéa 1er) ;
- les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit et les établissements de soins privés (article L. 231-1, alinéa 2) ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial qui n'ont pas procédé à des adaptations par décret en Conseil d'Etat (article L. 231-1, alinéa 3) ;
- les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air, à l'exception de celles dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire (article L. 231-1-1).

#### I.2. Activités assujetties : réglementations particulières.

a) Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (modifiée en dernier lieu par la loi n° 91-748 du 31 juillet 1991) :

1. Etablissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 711-1 et L. 713-5 du Code de la Santé Publique ;
2. Hospices publics ;
3. Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'Aide sociale de Paris ;
4. Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'Aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
5. Etablissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
6. Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du Code de la Famille et de l'aide sociale ;

7. Centres d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Ces établissements, visés à l'article L. 231-1, alinéa 2, font l'objet d'adaptations par décrets en Conseil d'Etat aux termes de l'article L. 236-12 :

- décret n° 85-946 du 16 août 1985 relatif aux CHSCT (R. 236-23 à 29) ;
- arrêté du 26 décembre 1989 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 pour les établissements publics à caractère sanitaire et social ; décret n° 91-185 du 13 février 1991 relatif à la formation des représentants du personnel dans les établissements publics à caractère sanitaire et social (R. 236-32 à 39).

On se reportera, pour l'application de ces derniers textes, aux circulaires conjointes du ministère des Affaires sociales et de l'intégration et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 311 du 8 décembre 1989 relatives aux CHSCT des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et n° 91-50 du 6 août 1991 relative à la formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements mentionnés à l'article II du titre IV du statut général des fonctionnaires.

b) Les établissements publics industriels et commerciaux qui entendent procéder à des adaptations pour tenir compte de leur caractère particulier et des organismes de représentation éventuellement existants (article L. 231-1, alinéa 3).

Ces adaptations, qui doivent assurer les mêmes garanties aux salariés, ont lieu par décret en Conseil d'Etat. Un seul décret est paru à ce jour : décret n° 85-527 du 15 mai 1985 relatif aux modalités de participation des fonctionnaires et des agents publics de l'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer aux institutions représentatives du personnel.

c) Les établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission de service public à caractère tout à la fois administratif, industriel et commercial (article L. 231-1, alinéa 3).

Aucun décret n'a déterminé la liste de ces établissements.

d) Les mines et carrières et leurs dépendances sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1.

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables par des décrets qui en déterminent les conditions d'application.

Un décret est intervenu dans les mines et carrières le 12 février 1987 (Décret n° 87-113 codifié aux articles R. 711-9 à 13).

e) Les entreprises de transport dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire. Ces entreprises sont exclues du champ d'application de l'article L. 231-1, donc de la réglementation relative aux CHSCT

Toutefois, ces dispositions peuvent être rendues applicables en tout ou partie à ces entreprises par des décrets en déterminant les conditions d'application. C'est le cas pour la S.N.C.F. (Décret n° 60-72 du 15 janvier 1960), les chemins de fer secondaires d'intérêt général, les réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways (Décret n° 60-73 du 15 janvier 1960), les entreprises de transport public par route (Décret n° 81-208 du 3 mars 1981), des entreprises de transports privés (Décret n° 62-120 du 27 janvier 1962), des entreprises de transport et de travail aériens (Décret n° 62-197 du 19 février 1962).

De plus, la S.N.C.F. est assujettie à la réglementation relative au CHSCT (article 23 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs).

f) Les entreprises d'armement maritime. L'article 9 de la loi du 23 décembre 1982 (article L. 742-5 du Code du Travail) précise que les dispositions relatives aux CHSCT sont applicables à ces entreprises dans des conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret est intervenu le 4 novembre 1985 (décret n° 82-155 codifié aux articles R. 742-8-1 à R. 742-S-13).

g) Les lycées techniques ou professionnels. L'article L. 231-2-2 prévoit la mise en place de commissions d'hygiène et de sécurité composées de représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement dans chaque lycée technique ou professionnel.

Un décret fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions (Décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991).

### I.3. Etablissements exclus.

Les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales sont exclus du champ d'application de l'article L. 231-1 et soumis respectivement au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et n° 85-603 du 10 juin 1985.

Ces deux décrets prévoient la mise en place d'institutions propres à la fonction publique : les comités d'hygiène et de sécurité.

## II. - Cadre de la mise en place

L'article L. 236-1 prévoit que des comités sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2.

L'article L. 236-5 prévoit que le comité comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

### II.1 Le droit commun.

Les articles cités ci-dessus fixent le cadre de la mise en place. Il s'agit d'un établissement :

- occupant au moins 50 salariés ;
- disposant d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

#### a) La notion d'établissement :

L'établissement constitue le niveau de création du comité. Le choix de l'établissement répond à des considérations précises.

En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT. Cependant ce critère n'est pas exclusif.

La jurisprudence a, en effet, dégagé un second critère pour définir l'établissement : le degré d'autonomie, qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre, 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.

#### b) L'effectif requis.

L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2, c'est-à-dire :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

A noter que les salariés détachés sont pris en compte dans l'effectif de l'établissement dans lequel ils sont détachés.

L'effectif doit avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L. 236-1).

Aucune disposition ne prévoit de règle concernant la disparition de l'institution - qui ne fait l'objet d'aucune décision administrative : il convient de considérer que l'établissement cesse d'être assujéti lorsqu'il cesse durablement d'atteindre le seuil de cinquante salariés, c'est-à-dire lorsque la baisse a été constatée au cours de vingt-quatre mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

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

c) L'existence d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif prévu à l'article L. 236-5.

L'article L. 236-5 dispose que les représentants du personnel au comité sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel.

Il ne serait pas conforme à l'esprit de la loi que la mise en place du comité soit empêchée par l'absence soit du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel si cette carence a été constatée dans les conditions prévues aux articles L. 423-18 et L. 433-13.

Dès lors, le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante.

Enfin, dans le cas d'un établissement de plus de cinquante salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci devront s'efforcer de désigner des représentants du personnel au comité et ce n'est qu'à défaut qu'ils pourront exercer les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par contre, un comité ne peut être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel dans l'établissement (Cass. soc., 21 mai 1986, port autonome de Rouen c./Puget et a.), les modalités de désignation prévues par la loi étant d'ordre public (Cass. Soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a.).

II.2. Les établissements de moins de cinquante salariés.

a) Création du comité imposée par l'administration :  
- établissements de moins de cinquante salariés (L. 236-1, alinéa 3).

Le troisième alinéa de l'article L. 236-1 prévoit que l'inspecteur du Travail pourra imposer la création d'un comité dans les établissements occupant moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des travaux.

Il est clair que la décision d'imposer la création d'un comité, dans cette hypothèse, doit être motivée conformément à la loi du 11 juillet 1979 sur le plan formel, par 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. Elle peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions de délais et de procédure prévues à l'article L. 231-5-1 : cette réclamation est portée devant le directeur régional du Travail et de l'Emploi, au plus tard dans les

quinze jours suivant la notification de la décision, cette réclamation est suspensive. Le directeur régional dispose d'un délai de trois semaines renouvelable une fois pour se prononcer, son silence valant acceptation de la réclamation. La décision du directeur régional peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique et contentieux dans les conditions habituelles du droit administratif.

- Entreprises du bâtiment et des travaux publics (L. 236-1, alinéa 6).

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de plus de cinquante salariés dans lesquelles des établissements distincts ont été définis, mais dont aucun n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du Travail, saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, par les délégués du personnel, le directeur régional du Travail et de l'Emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés.

La loi a prévu cette possibilité pour tenir compte de la situation et des risques particuliers dans la branche du bâtiment.

b) Comités interentreprises.

Le cinquième alinéa de l'article L. 236-1 a prévu la faculté pour les entreprises de moins de cinquante salariés de se regrouper en vue de la constitution d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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. L'article R. 236-1 a prévu que, dans cette hypothèse, le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées, sauf accord contraire. Par représentants du personnel élus, on entend les délégués du personnel et, s'ils existent, les membres du comité d'entreprise titulaires.

II.3. Les établissements de plus de 500 salariés.

L'article L. 236-6 dispose que, dans les établissements occupant habituellement (c'est-à-dire, selon la jurisprudence, depuis plus de six mois) 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités 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 groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Il s'agit de 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. On observera que les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs comités 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 à certains travailleurs, en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production.

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

La loi prévoit que sont définies, par le comité d'entreprise ou d'établissement, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités. La nature de ces mesures étant extrêmement variable selon les différentes situations particulières, le législateur n'a pas enfermé le comité d'entreprise dans une formule précise. Il s'agira notamment de réunions communes de tout ou partie des membres de différents comités. Néanmoins, 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, la création d'une instance de coordination peut-elle s'avérer nécessaire. Cette instance ne devra pas cependant se substituer aux différents CHSCT : sa mission devra donc être précisée.

En cas de désaccord entre le comité et l'employeur sur le nombre de comités à mettre en place ou les mesures de coordination à adapter, l'inspecteur du Travail est compétent.

Cette décision est susceptible d'une réclamation dans les mêmes conditions que celle relative aux établissements de moins de cinquante salariés, c'est-à-dire celles de l'article L. 231-5-1.

La décision de l'inspecteur du Travail, qui doit reposer sur une appréciation d'ensemble, prenant en compte l'ensemble des critères fixés à l'article L. 236-6, doit être strictement limitée aux points de désaccord. L'inspecteur du Travail dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière.

### **III. - Composition du CHSCT**

. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel (L. 236-5, alinéa 1). Il comprend également des personnes assistant avec voix consultative et appartenant à l'établissement (L. 236-5, alinéa 2). L'inspecteur du Travail (L. 236-7) et l'agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale (R. 236-8) assistent de droit aux réunions du comité.

Enfin, dans les établissements de plus de 300 salariés, en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 ou des accords de branche, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant syndical assistant aux réunions du CHSCT.

#### **III.1. La délégation du personnel.**

Le nombre des représentants du personnel est fixé à :

- trois dans les établissements occupant jusqu'à 199 salariés ;
- quatre dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés ;
- six dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés ;
- neuf dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Parmi ces représentants, devront figurer :

- un représentant du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant jusqu'à 499 salariés ;
- deux représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant 500 à 1 499 salariés ;
- trois représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Le nombre de représentants et leur répartition selon les catégories du personnel sont fixés pour la durée du mandat.

Depuis l'intervention de la loi portant D.D.O.S. du 13 janvier 1989 modifiant les articles L. 433-12 et L. 423-16, on peut considérer que le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'entraîne pas la perte du mandat de membre du CHSCT.

Conformément à l'article L. 236-13, cette représentation pourra être élargie par accord, les représentants du personnel supplémentaires ainsi désignés bénéficiant des mêmes prérogatives et de la même protection, en application de l'article L. 436-1 auquel renvoie l'article L. 236-11, dès lors qu'ils auront été désignés selon les mêmes modalités.

#### **III.2. Répartition des sièges entre les catégories de personnel (R. 236-1).**



Cette décision ne saurait aboutir à supprimer la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf si cela correspond au souci d'éviter qu'un siège ne demeure vacant, notamment lorsque la carence de candidature a été constatée après une première tentative de désignation par le collège désignatif. 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 prévue par l'article R. 236-1 ne correspond pas du tout à la situation de l'établissement, qui comprend une proportion de personnel relativement plus importante dans une catégorie – par exemple, une proportion de cadres et d'agents de maîtrise très supérieure à un tiers ou un quart du personnel.

L'interprétation de la notion de «personnel de maîtrise ou des cadres» pour la désignation au CHSCT a fait l'objet d'une note ministérielle et de plusieurs décisions de jurisprudence : les termes mêmes utilisés par l'article R. 236-1 interdisent que la définition de ce personnel soit confondue avec celle du second collège aux élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ainsi, pour la détermination de la notion de personnel de maîtrise au sens de l'article R. 236-1, on s'attachera essentiellement à la nature des fonctions exercées : participant, en particulier, de cette catégorie, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient. A ce dernier titre, l'exercice des fonctions de commandement et d'animation constitue un élément d'appréciation déterminant.

Plusieurs décisions de la Cour de cassation, chambre sociale, confirment cette position (Cass. soc., 29 octobre 1986, R.V.I. c/Mauraud et a. ; Cass., soc., 26 novembre 1986, Ducellier et Cie. Cass. Soc., 25 avril 1990, C.G.T. Forclum c/Guillape).

### III.3. Les membres de droit siégeant avec voix consultative.

Le décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 dispose qu'outre le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel, le chef de service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut l'agent chargé de ces questions, assiste aux réunions du comité à titre consultatif, s'il existe dans l'établissement (R. 236-6).

Conformément à l'article L. 236-5, le comité peut faire appel, par une décision prise selon les règles prévues à l'article L. 236-8, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée, à titre consultatif et occasionnel. A ce titre, le responsable de la formation, le conseiller du travail, l'assistant 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 et le comité peut avoir intérêt à s'entourer de leurs avis, en tant que de besoin, pour régler telle ou telle question particulière. Mais il n'est pas dans l'esprit de la nouvelle réglementation de prévoir leur présence systématique à toutes les réunions, l'animation du comité devant incomber au premier chef à ses membres.

Enfin, l'inspecteur du Travail et les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale doivent être informés des réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. Ils reçoivent, en particulier, les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité (L. 236-7, R. 236-8).

### III.4. Les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales siégeant avec voix consultative.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT siégeant avec voix consultative en application de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié le 16 octobre 1984 et le 20 octobre 1989.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national, y compris celles non-signataires de l'accord, peuvent désormais désigner un tel représentant (Cass. soc., 20 novembre 1991, société avions Marcel Dassault-Bréguet c/syndicat C.G.T.-A.M.D.A.).

Cependant, ce représentant syndical ne bénéficiera ni des mêmes prérogatives, ni de la même protection que les représentants élus ou désignés composant la délégation du personnel (Cass. soc., 20 février 1991, Vuillet c/Chantiers Normed et a.).

#### **IV. - Modalités de désignation de la délégation du personnel**

##### IV.1. Composition du collège désignatif

Aux termes de l'article L. 236-5, le collège désignatif comprend les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. L'ensemble des titulaires prend part à la désignation, les suppléants sont convoqués au même titre que les titulaires mais ne prennent pas part à la désignation.

Plusieurs difficultés peuvent se poser :

a) Hypothèse d'un cumul des mandats de représentants du personnel du comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Les règles suivantes doivent être appliquées :

1. Le représentant du personnel titulaire indiquera quelle fonction il entend assumer : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

2. Prendront part à la désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- le délégué titulaire ;

- le délégué suppléant de la fonction que n'aura pas choisie le titulaire.

3. En cas d'absence du délégué titulaire, prendront part à la désignation les deux suppléants du délégué titulaire. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il va de soi qu'il ne disposera que d'une voix.

b) Hypothèse d'une constitution différente de l'établissement selon qu'il s'agit de comité d'établissement, d'une part, des délégués du personnel et du CHSCT d'autre part.

Le collège désignatif sera constitué de l'ensemble des membres du comité d'établissement et des seuls délégués du personnel correspondant à l'établissement retenu pour les CHSCT (Cass. soc., 7 février 1988, arrêt Deruelle et a. c/syndicat de la métallurgie C.F.D.T.).

##### IV.2. Candidatures : conditions pour être candidat.

La réglementation n'a prévu aucune condition particulière à remplir pour être désigné au comité. Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du comité (Cass. soc., 10 octobre 1989, Raynard c/établissements Esswein et a.) Toutefois, il doit y travailler effectivement : un salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise et a été mis à disposition d'une autre de manière permanente et exclusive

ne peut conserver son mandat de représentant du personnel au CHSCT de la première entreprise (Cass. soc., 4 juillet 1989, La Roche-aux-Fées S.A. c/Chmielezki).

Dans le cas d'un établissement de plus de 500 salariés comportant plusieurs CHSCT, la seule condition requise est également d'être salarié de l'établissement, et non d'être salarié du secteur d'activité considéré (Cass. soc., 17 avril 1991, Thomson Brandt c/Joseph).

En cas de cumul des mandats (tout à fait licite), la perte du mandat de délégué du personnel n'entraîne pas celle de membre du CHSCT (Cass. soc., 7 février 1990, société A.E.I. Pondain c/Mechtouch et U.I.C.G.T.).

Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée ; cependant les critères de désignation à privilégier sont assurément 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.

#### IV.3. Organisation des élections et réunions du collège désignatif

Aucune formalité de candidature n'est prévue par la loi. La Cour de Cassation, chambre sociale (C.F.D.T. et a. c/Compagnie des Eaux et de l'Ozone) a estimé que c'est au collège désignatif d'arrêter les modalités de la désignation, en l'occurrence de la présentation des candidatures, et non à l'employeur.

S'agissant d'une désignation au deuxième degré, le rôle du collège désignatif en matière d'organisation des élections est en effet déterminant. Le président ne participe d'ailleurs pas à la désignation, son rôle étant strictement délimité par les dispositions du décret de 1983. Il a l'initiative de la réunion du collège, celle-ci devant intervenir dans un délai de quinze jours à compter de l'expiration du mandat ou d'ouverture de la carence d'un siège, et transmet à l'inspecteur du Travail dans un délai de huit jours les travaux du collège désignatif qui lui sont remis dès leur conclusion (R. 236-5). Sa présence, lors de la réunion du collège, n'est donc pas prévue et ne peut intervenir qu'en cas d'accord unanime du collège.

#### IV.4. Modalités de désignation.

La désignation est faite par un collège unique : l'ensemble du collège désigne l'ensemble des représentants quelle que soit la catégorie de ceux-ci (Cass. soc., 10 décembre 1987, synd. comm. C.F.D.T. Nord-Est de Paris c/établissement Darty et a.).

Cependant, s'agissant d'une désignation comportant des sièges réservés, le vote peut être organisé par scrutins successifs correspondant aux catégories (Cass. soc., 17 octobre 1989. Copin c/Auxilec).

La majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable.

La loi ne prévoit pas de modalité de désignation. Le fait que l'article L. 236-5 prévoit une désignation ne rend pas le vote obligatoire : les représentants peuvent être désignés par consensus, celui-ci se définit comme l'accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif (Cass. soc., 16 mai 1990, C.G.T. class. c/société Class).

A défaut de consensus, le scrutin à adopter est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un tour, par rapprochement avec les élections professionnelles. (Cass. soc., 2 juin 1988, société Citroën c/Syndicat C.G.T. Citroën de Rennes). Cependant, les organisations syndicales ne disposant pas d'un monopole de présentation, un second tour n'est pas requis (Cass. soc., 28 février 1989, I.B.M.F. c/Desarges). De même, il n'y a pas lieu de prendre en compte le nombre de voix obtenues aux élections du premier degré (Cass. soc., 10 avril 1991, C. F. D.T. cheminots de l'Est Mosellan c/C. F.T.C. et a.). En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Les modalités de désignation telles que définies par la loi et précisées par la jurisprudence sont d'ordre public : il ne saurait y être dérogé (Cass. soc., 10 janvier 1989, Leguerinel et a. c/B.N.P. et a.).

## **V. - Contentieux de la mise en place**

Le contentieux de la mise en place concerne, pour l'essentiel, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et les litiges relatifs à la délégation du personnel.

L'employeur ne saurait se faire juge de la validité des élections (Cass. soc., 12 mars 1991 ; fédération nationale agro-alimentaire et forestière C.G.T. c/Etablissements Beghin Say).

Reconnaissance de la qualité d'établissement distinct : c'est le tribunal de grande instance qui est compétent.

Contestations relatives à la délégation du personnel :

Le tribunal d'instance est compétent pour toute contestation relative à la délégation du personnel. Il statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. Les délais et les conditions de recours sont fixés par l'article R. 236-5-1.

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.

Par délégation du personnel, on entend la délégation du personnel au sens strict, c'est-à-dire prévue par la loi, à l'exception, par exemple, des représentants syndicaux au CHSCT, les litiges relatifs à leur désignation étant de la compétence du tribunal de grande instance (Cass. soc., 18 juin 1986).

Autres litiges :

Les autres litiges sont de la compétence du tribunal de grande instance, par exemple les litiges relatifs à la répartition du personnel dans les catégories ou à l'élection du secrétaire (Cass. soc., 25 juin 1987).

Notons que le tribunal administratif est compétent pour la Banque de France (loi du 3 janvier 1973, Cass., soc., 9 juillet 1986) et pour la fonction publique hospitalière.

## **LES MISSIONS**

### **I. - Domaine de compétence**

#### **I.1. Compétence en raison des matières.**

Le comité est compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La loi du 31 décembre 1991 a élargi les attributions des C.H.S.C.T. des établissements classés soumis à autorisation (cf. point 3 ci-dessous).

Pour appréhender la notion de conditions de travail, on se référera aux définitions contenues dans l'accord-cadre du 17 mars 1975, dans son avenant du 20 octobre 1989, aux objectifs de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 portant transcription de directives européennes et à la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973. Ainsi le comité devra-t-il 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, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;

- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Pour ce qui concerne les deux derniers points, le comité s'attachera 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 : le comité sera notamment consulté sur le plan d'adaptation à la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévu à l'article L. 432-2. Ce domaine nouveau de compétence revêt d'ailleurs une importance toute particulière, et a fait l'objet de l'accord interprofessionnel du 24 septembre 1988 sur les mutations technologiques.

## I.2. Compétence à l'égard des personnes.

Par ailleurs, le législateur a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse ;
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, et notamment les travailleurs temporaires. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des travailleurs intervenant dans l'établissement quelle que soit leur situation sur le plan du contrat de travail ;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail nécessaire dans ce but.

## I.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.

a) L'article L. 236-12 a prévu que des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures particulières nécessaires à l'application de la loi, notamment en ce qui concerne les entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ou celles opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local. Aussi le décret n° 92-158 du 20 février 1992 a fixé les compétences particulières du C.H.S.C.T. de l'entreprise utilisatrice et des C.H.S.C.T. des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

b) En vertu du huitième alinéa de l'article L. 236-2 du Code du Travail, introduit par la loi du 31 décembre 1991, le chef d'établissement est désormais tenu de soumettre au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement - en l'occurrence le préfet de département - lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable.

On estime que 10 % environ des établissements soumis à la loi de 1976 seraient ainsi concernés par ces procédures qui visent à sensibiliser les travailleurs sur les conséquences de l'activité de leur entreprise sur l'environnement mais également à les informer des mesures prises pour réduire ou éliminer les risques. Ces nouvelles dispositions visent à favoriser, pour le CHSCT, une approche globale de la

prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension «environnement» dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du Code du Travail.

Le législateur a prévu que la liste des documents soumis, dans ce cadre, à l'avis du CHSCT ou portés à sa connaissance soit établie par décret en Conseil d'Etat (décret n° 93-449 du 23 mars 1993).

c) De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (L. 236-2, alinéa 10) lorsqu'un établissement voisin expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander au chef d'établissement à entendre le chef de l'établissement voisin et est informé des suites réservées à son observation.

#### I.4. Procédure de danger grave et imminent.

La loi du 23 décembre 1982 a institué au profit des salariés le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Elle a également défini une procédure d'alerte mise en œuvre par les représentants du personnel au comité. Les formes dans lesquelles sont mis en œuvre ces deux droits ne sont pas identiques. Enfin, la loi du 31 décembre 1991 portant transcription des directives européennes a institué des obligations en ce domaine à l'égard du chef d'établissement (L. 231- 10 et 11).

##### Retrait du salarié.

Il doit être clair que le droit institué n'est qu'une faculté et qu'en aucun cas il ne saurait 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. Aussi bien, la seule obligation incombant au salarié en la matière consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler à l'employeur ou à son représentant.

Le salarié peut se retirer à la condition d'avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette rédaction implique le droit à l'erreur du salarié comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cass., Précilec 11 décembre 1986).

Toutefois, le droit du salarié doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (L. 231-8-2). Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers.

##### Rôle des représentants du personnel au comité et de l'inspecteur du Travail.

Un régime différent s'applique dans l'hypothèse où la situation de danger grave et imminent est signalée par un représentant du personnel au comité. La loi distingue dans ce cas l'avis adressé immédiatement à l'employeur ou à son représentant par le représentant du personnel et sa consignation écrite. L'avis peut être exprimé verbalement. Il doit ensuite être consigné par écrit dans la forme prévue à l'article R. 236-9. Un registre spécial devra être établi et les mentions nécessaires à l'identification du risque devront y être portées :

- l'indication du ou des postes de travail concernés ;
- le nom du ou des salariés concernés ;
- la nature du danger et sa cause.

Cet avis est daté et signé.

Quand plusieurs comités distincts auront été créés, il sera établi un registre par comité. Ce registre est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désignée à cet effet.

Ce registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel quand ils exercent les missions du comité.

Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. En cas de divergence entre eux sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'employeur a deux obligations :

- il doit réunir le comité d'urgence, et au plus tard dans les vingt-quatre heures ;
- il doit également saisir l'inspecteur du Travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie. Ces derniers peuvent assister à la réunion du comité.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité, l'employeur ou son représentant saisit immédiatement l'inspecteur du Travail. Le cas échéant, celui-ci a la faculté de mettre en œuvre soit la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-5, en adressant un rapport au directeur départemental, soit la procédure de référé prévue à l'article L. 263-1. Si l'inspecteur du Travail estime que le danger est imminent et si ce danger résulte d'une infraction aux dispositions des chapitres I, II et III, du titre III du livre II du Code du Travail, il utilisera de préférence la procédure du référé. Si l'inspecteur du Travail constate la réalité de la situation dangereuse mais que celle-ci ne présente pas un caractère grave et imminent, il peut bien entendu utiliser la procédure prévue à l'article L. 231-5, indépendamment de la procédure de danger grave et imminent.

La difficulté pour l'inspecteur du Travail peut résider dans l'appréciation du caractère grave et imminent du danger. Cette appréciation ne peut se faire qu'au cas par cas, sous le contrôle du juge, sachant qu'on peut définir comme :

- grave, tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

### Obligations particulières de l'employeur

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a ajouté, après l'article L. 231-9 du Code du Travail, l'article L. 231-10 qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour que les salariés puissent se retirer de leur poste et se mettre en sécurité en cas de danger grave et imminent.

## **II. - Informations. - Consultations**

### II.1. Informations.

Aux termes de l'article L. 236-3, le comité reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Il s'agit d'une obligation générale qui ne saurait se réduire aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires.

Cette information doit être réelle (Cass. soc., 4 juillet 1989, Chmielezk c/S.A. La Roche-aux-Fées), et large.

La confidentialité ne saurait être opposée au CHSCT : en effet, les membres du CHSCT sont soumis à des obligations de discrétion et de secret (L. 236-3).

Les modalités selon lesquelles le CHSCT sera informé, par exemple sur les accidents du travail, peuvent utilement faire l'objet d'une décision prise selon les modalités prévues à l'article L. 236-8, sauf lorsqu'elles sont précisées par un décret d'application : ainsi les observations de l'inspection du Travail (cf. article R. 236-13).

Des informations écrites et précises relatives aux points sur lesquels le CHSCT sera consulté doivent être envoyées quinze jours au moins avant la réunion avec l'ordre du jour (R. 236-8). Lorsque le comité est consulté sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, cette consultation interviendra avant celle du C.E. et l'avis du CHSCT sera transmis au C.E.

## II.2. Consultations.

a) Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur (L. 236-2).

Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et sur le plan d'adaptation à des mutations technologiques importantes et rapides.

Il est également consulté sur les mesures prises en faveur de l'emploi de handicapés (L. 236-8), sur le rapport et le programme annuels de prévention L. 236-4).

La consultation doit être réelle : il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CHSCT ; elle doit être faite en temps opportun, et non après un commencement de décision (Cass. crim., 28 novembre 1989, Lebell et a.).

b) Une nouvelle consultation dans les établissements où il existe des installations classées soumises à autorisation en application de la loi du 19 juillet 1976 (article L. 236-2, alinéa 7) a été introduite par la loi du 31 décembre 1991 en cas d'implantation, de transformation ou de modification de ces installations.

En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre.

Le décret du 23 mars 1993 fixe la liste des documents qui doivent être transmis au CHSCT (article R. 236-10-1 nouveau), selon les règles définies à l'article R. 236-8, en distinguant ceux fournis dans le cadre de la consultation préalable et ceux fournis dans le cadre de l'information.

## FONCTIONNEMENT DU CHSCT

### I. - Les moyens de fonctionnement

#### I.1. Préparation et organisation des réunions.

L'article L. 236-3 nouveau du Code du Travail (loi du 31 décembre 1991) prévoit que le comité reçoit les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

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.

Dans tous les cas, les réunions ont lieu dans un local approprié (R. 236-8).

#### I.2. Les moyens de déplacement.



L'article L. 236-3 nouveau prévoit également que le comité reçoit les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Par enquêtes ou inspections, on entend aussi bien les enquêtes et inspections trimestrielles que les enquêtes et inspections qui seraient effectuées par le comité ou par un de ses membres notamment dans le cadre de missions, de risque grave ou de situation de risque d'accident du travail, dans le cadre du crédit d'heures dont il dispose.

Les moyens nécessaires pourront consister, selon les cas, en remboursement de frais de déplacement engagés ou en mise à disposition de moyens de déplacement.

Cette disposition vise notamment à permettre l'exercice de ses missions par le comité dans le cas d'établissement à personnel dispersé.

On rappellera à cet égard la liberté de déplacement dont disposent les membres du comité tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.

### I.3. Le crédit d'heures.

L'article L. 236-7 fait bénéficier les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un crédit d'heures variable selon l'effectif relevant de chaque comité. Ce crédit est au moins égal, pour chaque membre du comité, à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. La loi a elle-même défini certaines circonstances donnant lieu à octroi aux représentants du personnel de temps non imputé sur le crédit d'heures : il s'agit du temps passé aux réunions et aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou une maladie professionnelle, ou à caractère professionnel, grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité. De plus, lorsque, dans un établissement de plus de 500 salariés, il existe plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures (position D.R.T. du 27 mars 1984).

Le paiement de ces heures est régi par les mêmes dispositions que pour les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Les représentants du personnel au comité peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur. Le crédit d'heures étant mensuel, il convient que ce dernier soit informé tous les mois de la répartition retenue, ce qui n'exclut pas pour autant les ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat et dont il devrait également être averti.

### I.4. La formation des représentants du personnel.

L'article L. 236-10 nouveau du Code du Travail (loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991) a modifié sensiblement l'organisation de la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT.

D'une part, la loi a prévu que cette formation est renouvelée à l'expiration de deux mandats consécutifs ou non exercés par le membre du CHSCT ; d'autre part, la loi a généralisé le droit à la formation dans les établissements de moins de 300 salariés. Les dispositions applicables à ces établissements sont fixées par la convention collective et, à défaut, par la réglementation. Les dispositions conventionnelles en la matière ne pourront être moins favorables que les dispositions réglementaires.

Le décret de mars 1993 modifie le chapitre VI du Code du Travail relatif aux conditions et modalités de la formation et distingue, en ce qui concerne les modalités de la formation, les établissements de plus de 300 salariés et ceux de moins de 300 salariés. Ainsi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du CHSCT auront droit à une formation d'une durée minimale de trois jours. Ce temps est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Dans les établissements de moins de 300 salariés, les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite de 0,08 p, 1 000 des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation continue prévue à l'article L. 950-1 du Code du Travail (article R. 236-22-2 nouveau du Code du Travail). En vertu de l'article R. 236-20, les frais de séjour, de déplacement et de rémunération de l'organisme de formation ne sont pas imputables.

#### I.5. Le recours à l'expertise.

L'article L. 236-9 modifié par la loi du 31 décembre 1991 précise les conditions et modalités de recours à l'expertise. Le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas :

1. Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
2. En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'alinéa 6 de l'article L. 236-2 du Code du Travail, c'est-à-dire dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés.

Dans ce cas, l'expertise doit être effectuée dans un délai d'un mois. En effet, l'expertise est destinée à éclairer le CHSCT lorsqu'il est consulté ; elle doit donc intervenir dans un délai raisonnable.

Ce délai peut cependant être prorogé dans la limite de 45 jours à compter de la nomination de l'expert, pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

L'article L. 236-9- III prévoit que, lorsque le CHSCT aura recours à un expert, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, et pour ce qui concerne les conditions de travail, cet expert sera, pour des motifs évidents de simplification, celui choisi par le comité d'entreprise dans la mesure où ce dernier met en œuvre l'article L. 436-4.

Désormais, l'expert est un expert agréé par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture (voir ci-dessous : procédure d'agrément), excepté dans le cas prévu au II de l'article L. 236-9, (expert choisi par le C.E. dans le cadre de l'article L. 434-6, alinéa 4, du Code du Travail). A noter que cette dernière hypothèse concerne les entreprises d'au moins 300 salariés et les projets tels que définis à l'article L. 432-2 (nouvelles technologies ayant des conséquences notamment sur l'emploi, la qualification, les conditions de travail et mutations technologiques importantes et rapides).

L'expert a accès aux locaux de l'entreprise et dispose des éléments d'information fournis au CHSCT.

La procédure d'agrément est définie par le titre IV du décret n° 93-449 du 23 mars 1993. Il précise le contenu et la durée de l'agrément, la qualité des personnes susceptibles d'être agréées, la procédure d'agrément, les obligations de l'expert.

Le champ de l'expertise, tel qu'il est prévu par la loi, étant très vaste, le décret distingue, afin de mieux apprécier la compétence des experts et la qualité des expertises que les CHSCT sont en droit d'attendre, deux domaines :

- santé et sécurité au travail : 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 ;
- l'organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse socio-technique 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.

Les experts pourront être agréés selon leurs compétences dans l'un ou dans les deux domaines pour réaliser des expertises dans les deux cas prévus (risque grave ou projet important modifiant les conditions de travail).

L'agrément est accordé, soit à des personnes physiques, soit à des personnes morales avec, dans ce dernier cas, des exigences précises quant à leur statut et à leur personnel afin d'apprécier leur compétence réelle (cf. article R. 236-41 nouveau).

Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation seront réputés agréés pour procéder aux expertises ayant pour unique objet d'apprécier ladite conformité, dans le cadre de l'article L. 236-9.

Les organismes seront agréés sur dossier. La décision et le suivi des dossiers incombent au Ministre du Travail ; des contrôles complémentaires pourront être demandés aux services extérieurs afin de vérifier l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'agrément est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, la durée de validité de l'agrément pouvant être plus courte, pour tenir compte de la qualité des organismes. Il pourra être retiré en cas de non-respect des dispositions réglementaires.

Les articles R. 236-41 et R. 236-42 imposent à l'expert l'envoi d'un bilan d'activité ainsi que la liste de toutes expertises réalisées, la déclaration de toute modification relative aux statuts, au personnel ou aux tarifs pratiqués. Il interdit la sous-traitance, sauf pour une partie des travaux et si le sous-traitant est lui-même agréé.

## **II. - Les modalités de fonctionnement**

### **II.1. Délibération sur les modalités de fonctionnement et l'organisation du travail du comité.**

Si le CHSCT est un organe consultatif en ce qui concerne les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail - dans ce cas, il est consulté en tant que délégation du personnel et le président ne participe pas au vote -, il n'en va pas de même en ce qui concerne les modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ; le comité prend des décisions en ce domaine, adoptées à la majorité des membres présents (L. 236-8) ; dans ce cas, le président prend part au vote.

Ainsi, par exemple, le comité peut adopter un règlement intérieur selon cette procédure et programmer ses travaux lors de réunions.

## II.2. Secrétariat.

Le comité élit obligatoirement un secrétaire parmi ses membres, lors de sa première réunion.

Le secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel (L. 236-5) à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres composant le comité. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Le secrétaire établit l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président (L. 236-5). Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

## II.3. Réunions.

L'employeur doit tenir des réunions propres à l'institution au moins tous les trois mois (L. 236-2-1). De plus, des réunions exceptionnelles ont lieu à la suite d'un accident grave ou ayant entraîné des conséquences graves ou à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité. Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janvier 1990, Dodsa et Equipements électriques moteurs).

L'employeur ne saurait modifier unilatéralement l'ordre du jour des réunions : 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. 236-8.

De même, un vote peut intervenir selon cette procédure pour faire appel à toute personne qualifiée de l'établissement.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement et tenus à disposition de l'inspecteur du Travail (R. 236-11), du médecin inspecteur, des agents de services de prévention de la C.R.A.M.

## II.4. Inspections, enquêtes, missions.

La mission est confiée par le comité à un ou plusieurs de ses membres (L. 236-2) selon la procédure prévue à l'article L. 236-8. Le comité définit la mission, fixe son étendue et les personnes devant y participer. Cette mission doit donner lieu à un rapport présenté au comité.

Les inspections ont lieu au moins tous les trimestres, plus dans les activités à hauts risques.

Les enquêtes ont lieu obligatoirement en cas d'accident du travail grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou de situation de risque grave. Le comité effectue obligatoirement un rapport d'enquête établi selon le modèle prévu dans l'arrêté du 8 août 1986 modifié le 15 septembre 1988 qui est transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du Travail.

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 comité (article R. 236-10).

## II.5. Rapport et programme annuels.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport et un programme annuels (L. 236-4). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la

présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans l'établissement.

Le contenu du rapport annuel est fixé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

L'inspecteur du Travail est destinataire du projet de rapport et de programme annuels qui lui sont adressés au moins quinze jours avant la réunion consacrée à leur examen (R. 236-8).

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme, mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Le comité peut effectuer un suivi des mesures prévues sur plusieurs années : en effet, lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe du rapport.

## II.6. Personnalité civile.

Comme tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, le CHSCT est doté de la personnalité civile (Cass. soc., 17 avril 1991, syndicat C.F.D.T. c/société Solmer).

Le CHSCT a donc la capacité d'ester en justice, notamment en cas de désaccord sur le recours à un expert prévu à l'article L. 236-9, en désignant un représentant en son sein habilité à le faire en son nom.

## ASPECTS CONVENTIONNELS, SITUATION DE CARENCE

### I. - Aspects conventionnels (L. 236-13)

Aux termes de l'article L. 236-13, des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi peuvent être adoptées par accords collectifs ou usages en ce qui concerne le fonctionnement, la compétence ou les pouvoirs des comités.

L'article L. 236-13 ne prévoit pas que ces accords puissent concerner des modalités de désignation. En effet, on ne saurait affirmer que des modalités de désignation différentes revêtent un caractère plus favorable. Or, la Cour de cassation (Le Guérinel, 10 janvier 1989) a rappelé qu'il ne saurait être dérogé aux modalités de désignation du comité prévues par la loi.

Des accords plus favorables peuvent concerner la composition du comité : ainsi le nombre de représentants peut être augmenté, les représentants supplémentaires bénéficiant de la même protection que les autres : en effet, l'article L. 436-1, auquel renvoie l'article L. 236-11, a prévu la protection des représentants institués par voie conventionnelle. Cependant, cette protection ne saurait concerner que les représentants conventionnels disposant de mandat de même nature que ceux prévus par la loi, ce qui exclut les représentants syndicaux au CHSCT (Cass. soc., 20 février 1991, Veuillet c/Chantiers Normed et autres).

Enfin, une modification de la répartition des sièges au comité qui ne présente pas un caractère plus favorable ne saurait intervenir par accord. Seule une décision de dérogation de l'inspecteur du Travail peut autoriser une telle modification.

## **II. - Situation de carence : rôle des délégués du personnel**

Aux termes de l'article L. 236-1, les délégués du personnel exercent, en l'absence de comité, les missions de ce dernier :

- avec les mêmes moyens que les membres du comité dans les établissements de plus de 50 salariés ;
- dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 dans les établissements de moins de 50 salariés.

Ils sont soumis aux mêmes obligations.

### **II.1. Les établissements de plus de 50 salariés.**

Les délégués disposent des mêmes moyens que ceux dont auraient disposé les membres du comité. Ils devront être réunis en tant que comité une fois par trimestre et les documents prévus à l'article L. 236-4 devront leur être soumis. Ils recevront, dans les conditions prévues pour leur tranche d'effectif, la formation prévue à l'article L. 236-10 et pourront, le cas échéant, recourir à un expert dans les cas prévus à l'article L. 236-9. Enfin, ils pourront mettre en œuvre la procédure d'alerte prévue à l'article L. 231-9.

Leur effectif sera accru dans les mêmes conditions, prévues à l'article L. 423-1, et ils bénéficient du crédit d'heures dont auraient disposé les représentants du personnel au comité.

### **II.2. Les établissements de moins de 50 salariés.**

Dans ce cas, les délégués du personnel exercent les attributions du comité dans le cadre de leurs moyens propres en crédit d'heures prévu à l'article L. 424-1, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire. Le temps passé par les délégués dans les circonstances exceptionnelles prévues à l'article L. 236-7 ne sera toutefois pas imputé sur ce crédit d'heures.

Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail seront évoquées lors des réunions mensuelles.

Toutefois, ils seront, lorsque la réglementation le prévoit, informés et consultés par le chef d'établissement lors de ces réunions : avis dans les cas prévus à l'article L. 236-2 sur un projet important d'aménagement des conditions de travail, sur le règlement intérieur, sur le plan d'adaptation prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 432-2, sur les mesures prises en vue de favoriser l'emploi de handicapés et sur l'évaluation des risques et des mesures de prévention correspondantes prévue à l'article L. 230-1 (nouveau).

Ils pourront également procéder aux inspections et enquêtes prévues à l'article L. 236-2 et exercer le droit d'alerte prévu à l'article L. 231-9.

Enfin, les délégués du personnel recevront les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions : ils sont d'ailleurs soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité (L. 236-1). Cela vise notamment les informations sur les accidents du travail survenus dans l'établissement.

Pour le ministre et par délégation :

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat,  
Directeur des relations du travail,  
O. DUTHELLET DE LAMOTHE

### **16.3. Circulaire d'application du décret n°92-158 du 20 février 1992**

CIRCULAIRE n°93 14 du 18 mars 1993 prise pour l'application du décret n°92 158 du 20 février 1992 complétant le Code du Travail et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (articles R.237 1 à R.237 28 du Code du Travail). (expurgée par des dispositions qui ont été annulées pour excès de pouvoir par le Conseil d'État dans sa séance du 12 juin 1995)

(Non parue au Journal officiel)

*Le ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à Messieurs les directeurs régionaux du Travail et de l'emploi, Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du Travail et de l'emploi, Mesdames et Messieurs les inspecteurs du Travail.*

#### **PLAN**

*Introduction (Bases juridiques du décret)*

#### **I. Champ d'application Définitions**

1. *Champ d'application*
2. *Définitions*

#### **II. Principales caractéristiques du décret**

1. *Mise en œuvre du décret*
2. *Rôle des chefs d'entreprises*
3. *Rôle et modalités d'intervention des CHSCT*
  - a. *Association des représentants du personnel aux mesures de prévention prises par les employeurs ;*
  - b. *Initiative des représentants du personnel ;*
  - c. *Choix des représentants du personnel ;*
  - d. *Moyens des représentants du personnel.*

#### **III. Mesures de prévention préalables à l'exécution des opérations**

1. *Informations*
2. *Inspection commune*
3. *Évaluation*
4. *Mesures arrêtées : le plan de prévention*
5. *Mesures spécifiques à l'entreprise extérieure*

#### **IV. Mesures de prévention pendant l'exécution des opérations**

1. *Coordination*
  - a. *Mesures de coordination à mettre en œuvre par l'entreprise utilisatrice et les entreprises intervenantes ;*
  - b. *Intervention des CHSCT*
2. *Locaux et installations à l'usage des salariés des entreprises extérieures*
3. *Surveillance médicale*

## **V. Problèmes particuliers**

1. *Intervention d'entreprises étrangères*
2. *Dispositions transitoires*

### ANNEXES

*Informations à fournir (tableau)*

### INTRODUCTION

*Base juridique et objet du décret du 20 février 1992*

*L'importance des modifications apportées à la réglementation antérieure (décret n° 77 1321 du 29 novembre 1977) sur la prévention des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures dans une entreprise utilisatrice par le décret n°92 158 du 20 février 1992 conduit à commenter les nouvelles dispositions adoptées par ce décret.*

*Le décret n°92 158 du 20 février 1992 cité en objet abroge les précédents décrets n°77-1321 du 29 novembre 1977 et n° 82 150 du 10 février 1982 relatifs respectivement à la prévention des risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice et à la prévention des mêmes risques dans le secteur de l'agriculture, le nouveau décret s'appliquant à l'agriculture. Du fait de son caractère général en matière de prévention, le nouveau décret a fait l'objet d'une codification par l'introduction d'un nouveau chapitre VII au titre III du livre II du Code du Travail.*

*Ce décret est pris, comme le précédent, en application de l'article L. 231 2 2° qui prévoit que des décrets en Conseil d'État déterminent, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, l'intervention d'une entreprise dans une autre étant considérée comme un mode de travail.*

*Il est pris également en application de l'article L.236 12 qui prévoit que des décrets en Conseil d'État fixent les mesures nécessaires à l'application du chapitre relatif aux CHSCT des entreprises et établissements opérant sur un même site, l'entreprise utilisatrice constituant un site.*

*Il assure la transposition en droit français des articles 6.4, 10.2 et 12.2 de la directive du Conseil des communautés européennes n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.*

*La nouvelle réglementation vise à renforcer la prévention des risques liés à l'intervention d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement par une double série d'aménagements destinés d'une part à préciser les obligations des employeurs concernés, d'autre part, à faciliter l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. Elle prend en compte les évolutions intervenues depuis 1977 marquées notamment par un développement important de cette forme d'activité et par la multiplication du nombre des entreprises intervenant au sein d'un même établissement.*

*Le décret vise à instituer une coordination générale entre l'utilisateur et l'ensemble des entreprises extérieures intervenantes et leurs sous-traitants. L'objectif recherché est de renforcer l'efficacité de cette coordination, particulièrement lorsque le nombre d'entreprises intervenantes est important, et d'améliorer l'échange d'informations sur les risques résultant de la coactivité et, partant, les mesures de prévention correspondantes.*

*A cet effet, les anciennes dispositions du décret du 29 novembre 1977 prévoyant cette coordination, contrat par contrat, sont remplacées par une coordination générale préalable : la coordination associée*



*directement l'ensemble des employeurs concernés par une opération préalablement à l'exécution des travaux.*

*Cette coordination générale préalable trouve son prolongement dans l'obligation faite d'assurer également une coordination pendant l'exécution des travaux afin de permettre un suivi plus précis des mesures arrêtées lors de la coordination préalable ou rendues nécessaires par le déroulement des travaux.*

*Le décret a également pour objet de faciliter l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel au CHSCT, fixées par la loi du 23 décembre 1982, dans cette situation particulière marquée par la coexistence de plusieurs entreprises sur un même site et par l'éloignement, le plus souvent, des représentants du personnel de l'entreprise extérieure.*

*La présente circulaire aborde successivement les points suivants :*

- champ d'application et définitions ;*
- principales caractéristiques du texte concernant sa mise en œuvre, le rôle des chefs d'entreprises et des représentants du personnel ;*
- la présentation chronologique des dispositions relatives à la coordination préalable et pendant l'exécution des opérations.*

*Elle abordera enfin quelques situations particulières.*

## **I. Champ d'application Définitions**

### *1. Champ d'application (articles L.231 1, R.237 1)*

*Le champ d'application du décret est celui des règlements pris en application de l'article L. 231 2, donc celui du titre III du livre II du Code du Travail défini aux articles L.231 1 et L.231 1 1, à l'exception des dispositions particulières prises par le décret lui même.*

*Certains secteurs sont exclus par l'article L.231 1 1 et par des dispositions particulières du décret lui même (article R.237 1). Il s'agit des chantiers clos et indépendants, dont ceux relevant de l'article L. 235 3, et des travaux de construction et de réparation navale.*

*Pour les opérations de chargement et de déchargement, un arrêté adaptera les règles de coordination fixées aux articles R.237 4 (alinéa 3), R. 237 , R. 237 7, R.237 8 et R.237 22.*

*Les chantiers clos et indépendants, dont ceux relevant de l'article L. 235 3*

*Le décret s'applique à tous les types de travaux, y compris ceux du bâtiment.*

*Cependant, il ne s'applique pas aux chantiers définis comme «clos et indépendants», non pas en raison de la nature de l'activité effectuée, mais parce qu'il s'agit de chantiers ne comportant pas de risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels des différentes entreprises concernées et de l'entreprise utilisatrice.*

*Il s'agira le plus souvent de chantiers dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice matériellement isolés de celle-ci qui pourront être considérés comme des chantiers indépendants par exemple en l'absence de tous les risques liés à l'interférence entre la circulation des salariés de l'entreprise utilisatrice et celle des salariés du chantier, de toute interférence pouvant résulter de risques d'origine chimique, et de toutes interférences d'installations et matériels (par exemple : installations électriques, fluides).*

*Si ces chantiers relèvent de l'article L.235 3, c'est-à-dire si le montant des travaux est supérieur à 12 millions de francs (1 829 388,20 euros), ces chantiers sont bien entendu assujettis aux dispositions du décret du 19 août 1977 (plans d'hygiène et de sécurité, comités particuliers d'hygiène et de sécurité).*

*Les travaux de construction et de réparation navale*

*Les travaux de construction et de réparation navale sont expressément exclus du champ d'application du décret et feront l'objet d'un texte particulier.*

*Dans l'attente de la parution de ce texte, le décret du 29 novembre 1977 continue à s'appliquer pour les entreprises soumises à l'article L. 231 1.*

*Les opérations de chargement et de déchargement*

*Le décret est applicable à ces opérations. Toutefois, les dispositions des articles R.237 4, alinéa 3, R. 237 6 à 8 et R. 237 22 seront adaptées par arrêté pour tenir compte de la spécificité des opérations de chargement et de déchargement effectuées par des entreprises de transport.*

## *2. Définitions*

*L'article R. 237 1 comporte un certain nombre de termes qui appellent une définition :*

*- entreprise extérieure : toute entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise. Cette entreprise extérieure peut être une entreprise intervenante ou une entreprise sous-traitante.*

*- entreprise utilisatrice : l'entreprise «d'accueil» où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous traitantes. L'entreprise utilisatrice n'est pas obligatoirement propriétaire des lieux. Elle peut être «locataire», «exploitante ou gestionnaire» comme dans le cas faisant l'objet de l'arrêt de la Cour de cassation (chambre criminelle) du 27 mai 1 991 «Laborde » commenté ci dessous.*

*- établissement, dépendances et chantiers de l'entreprise utilisatrice : le décret a pour objet de prévenir les risques liés aux interférences sur un même lieu de travail. On doit donc comprendre le terme d'établissement au sens de la prévention, ce qui suppose une unité de lieu. Il ne concorde pas nécessairement avec l'établissement administratif auquel sont rattachés les salariés ou avec l'établissement où sont mises en place les institutions représentatives du personnel. Les dépendances et chantiers concernés sont ceux «à proximité» immédiate de l'établissement, et tous ceux où il existe des interférences d'activités (c'est-à-dire notamment présence sur un même lieu du personnel de l'entreprise utilisatrice et du personnel des entreprises extérieures), d'installations et de matériel (c'est-à-dire présence en un même lieu d'installations et matériels des entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice). La jurisprudence a considéré, dans un arrêt du 27 mai (Cass. crim., Laborde : voir*

*Echange Travail n° 49 septembre - décembre 1991), qu'une décharge constitue l'établissement, la dépendance ou le chantier de la société l'exploitant.*

*ex : une agence bancaire pourra constituer à elle seule un établissement au sens du décret.*

*La rénovation d'une agence bancaire maintenant son activité entraînera l'application du décret.*

*Par contre, si aucune activité de l'agence bancaire n'est maintenue, le décret du 20 février 1992 ne s'appliquera pas au chantier de rénovation de l'agence dans la mesure où il n'existe aucune interférence d'activités, installations ou matériels.*

*personnel : ce terme a été utilisé de préférence à salariés car il couvre également les salariés temporaires qui ne sont pas nécessairement les salariés des entreprises concernées. Ainsi un artisan utilisant un salarié temporaire qui n'est pas son salarié sera assujéti aux dispositions du décret.*

*Opération : ce terme a été défini dans le dernier alinéa de l'article R. 237 1, compte tenu de son importance pour l'application du décret. L'opération se définit comme «une suite ordonnée d'actes qui suppose une méthode, une combinaison, une recherche de moyens en vue de produire un résultat précis». Au sens du décret, l'opération est constituée soit par une prestation, soit par un ensemble de prestations de services ou des travaux assurés par une ou des entreprises extérieures intervenantes (ou sous traitantes) en vue de concourir à un même objectif.*

*Cette opération peut donc faire l'objet d'un ou plusieurs contrats, et n'est pas soumise, comme pour l'application du décret du 19 août 1977 dans les opérations de bâtiment, à une exigence de « globalité technique » ou à l'existence d'un seul «donneur d'ordre».*

*A noter que le décret s'applique en cas de pluralité d'opérations comme le prévoit expressément l'article R. 237 12 du Code du Travail.*

*prestation : ce terme a été retenu de préférence a celui de travaux qui figurait dans le décret du 29 novembre 1977 afin de rappeler que les prestations de service sont également incluses dans le champ d'application du décret.*

## **II. Principales caractéristiques du décret**

### **1. Mise en œuvre du décret**

*Le décret s'applique dès lors qu'une ou des entreprises extérieures sont amenées à faire intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération dans un établissement d'une autre entreprise, dite utilisatrice. L'objet du décret étant de prévenir, par une coordination générale, les risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail, les obligations qui en résultent pour les employeurs diffèrent selon l'existence ou non de ces interférences, et selon la nature des risques en découlant.*

*On peut distinguer les situations suivantes correspondant à des niveaux d'obligations différents :*

*- il y a intervention d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, ou de ses dépendances : l'obligation première faite aux employeurs est de repérer l'existence et la nature des risques liés à l'interférence.*

*Les articles R. 237 1 à R. 237 6 s'appliquent ainsi que la première phrase de l'article R. 237 7.*

*En effet, dans tous les cas, un échange d'informations et une analyse des risques prévisibles comportant une inspection préalable des lieux de travail doit être effectuée, afin de déterminer l'existence ou non de risques liés à l'interférence et leur nature.*

*Si les chefs des entreprises concernées estiment, sous leur responsabilité, qu'il n'y a aucun risque lié à l'interférence, l'application du texte s'arrête là, dans la mesure où l'on ne se trouve pas dans l'une des situations prévues à l'article R.237 8 (plus de 400 heures ; travaux dangereux ; voir ci dessous).*

*- lorsque l'analyse préalable fait apparaître qu'il existe des risques, les mesures de prévention correspondantes, c'est à dire proportionnées à la nature et au degré de risque, font l'objet d'un accord entre les entreprises concernées et constituent le plan de prévention. Pendant l'exécution des travaux, un suivi doit être effectué, qui peut amener une modification du plan de prévention.*

*L'opération effectuée par les entreprises extérieures dépasse 400 heures sur un an, ou tout ou partie des travaux effectués figure sur l'arrêté ministériel déterminant les travaux dangereux : dans ces deux cas, un plan de prévention doit être établi et faire l'objet d'un document écrit.*

*Le seuil de 400 heures à partir duquel le décret de 1977 avait prévu l'obligation de consigner par écrit les éléments descriptifs des risques et les mesures appropriées de prévention, qui ont fait l'objet d'un accord entre les employeurs concernés, doit être dorénavant calculé en faisant masse de l'ensemble des contrats conclus pour la réalisation d'une même opération, et non plus entreprise extérieure par entreprise extérieure (article R. 237 8). Cette mesure, qui élargira les cas de mise en œuvre de la procédure mentionnée ci dessus, apparaît plus adaptée à la prévention des risques puisqu'elle repose sur la notion d' «opération».*

*Toutefois, dans les cas où ces opérations comportent des travaux dangereux, tels qu'ils seront définis par un arrêté qui sera publié prochainement, l'obligation d'élaborer un plan écrit s'impose, sans considération de seuil et indépendamment de la durée de ces opérations (article R.237 8).*

*- les travaux effectués par l'ensemble des entreprises extérieures présentes sur le site dépassent 90 000 heures sur un an.*

*Dans ce cas, en application de l'article R. 237 13, les inspections ou réunions organisées à l'initiative de l'entreprise utilisatrice doivent avoir lieu au moins tous les trois mois, ou plus fréquemment s'il est fait usage des possibilités offertes aux entreprises intervenantes par les alinéas 4 et 5 de l'article R. 237 12.*

## *2. Rôle des chefs d'entreprises*

*Le décret du 20 février 1992 confie au chef de l'entreprise utilisatrice un rôle essentiel dans la coordination préalable et générale, parce qu'il est déterminant : c'est lui qui connaît les lieux de travail. Aussi l'article R. 237 2 précise que le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des entreprises intervenant dans son établissement.*

*Ce renforcement se traduit :*

*- d'une part, par la présence physique de l'entreprise utilisatrice à toutes les opérations de coordination, celles ci ne pouvant être déléguées aux intervenants et à leurs sous traitants seuls ;*

*- d'autre part, par des obligations précises en matière de coordination pendant l'exécution des travaux, qui seront examinées plus loin (cf. n° IV.1.a).*

*Néanmoins, ce rôle central du chef de l'entreprise utilisatrice n'a pas pour effet de déresponsabiliser les chefs d'entreprises extérieures. Ceux-ci :*

*- sont responsables de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de leur personnel (article R. 237 2) ;*

- *ont des responsabilités propres en matière de coordination de la prévention :*

*\* ils sont tenus de faire connaître à l'entreprise utilisatrice l'ensemble des informations définies à l'article R.237 4 ;*

*\* ils sont tenus de participer aux inspections communes des lieux de travail, à l'élaboration du plan de prévention ;*

*\* ils disposent de la possibilité de participer, lorsqu'ils n'y sont pas conviés, aux réunions ou inspections organisées par l'entreprise utilisatrice, dans le cas où ils estiment que leur participation est nécessaire, eu égard aux risques ;*

*\* ils peuvent demander l'organisation de telles réunions ou inspections en cas de carence de coordination.*

*Le procès-verbal, tel qu'il était défini par l'article 20 du décret de 1977, est remplacé par un plan de prévention (article R.237 7) élaboré par l'ensemble des chefs d'entreprises, qui est destiné à recenser toutes les mesures de prévention concernant la même opération. Ce plan se substitue, lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, à l'ensemble des procès verbaux qui pouvaient concerner, sur la base du précédent décret, les entreprises concourant à cette opération. Enfin, ce document doit être mis à jour, lorsque la coordination effectuée pendant l'exécution des travaux en fait apparaître la nécessité.*

*Ces règles nouvelles n'ont pas pour effet d'affecter les règles relatives aux responsabilités respectives des chefs d'entreprises à l'égard de leur propre personnel.*

### *3. Rôle et modalités d'intervention des CHSCT*

#### *a) Contribution des représentants du personnel aux mesures de prévention prises par les employeurs*

*Les dispositions du décret doivent permettre une participation effective des représentants du personnel à l'élaboration des mesures de prévention lorsque les décisions sont prises. A cette fin, les représentants du personnel sont mis en mesure de pouvoir participer aux inspections et réunions de coordination, qu'il s'agisse des représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice ou de ceux des entreprises extérieures.*

*Les compétences de chaque CHSCT correspondent aux responsabilités de chaque employeur.*

*Les CHSCT des entreprises extérieures ont également une compétence pour ce qui relève des mesures de coordination, dans la mesure où leur entreprise est concernée. Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a une compétence générale en ce qui concerne la coordination des mesures de prévention.*

*Dans cette mesure, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est habilité à participer, dans la limite des moyens prévus à l'article L. 236 7, à toutes les inspections et réunions de coordination préalable ou périodique.*

*Le CHSCT de l'entreprise extérieure est habilité à participer à l'inspection préalable concernant l'opération à laquelle doit participer son entreprise. Il participe aux opérations de coordination, lorsque son entreprise est concernée, c'est à dire lorsqu'il est prévu que le chef de l'entreprise extérieure y participe, en application de l'article R. 237 12, 2ème alinéa.*

*Il convient de rappeler qu'en application de l'article L. 236 1 les délégués du personnel exercent les missions du CHSCT en l'absence de ce dernier, avec les moyens du CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés, avec leurs moyens propres dans les établissements de moins de 50 salariés.*

*Les délégués du personnel peuvent donc être amenés à intervenir dans le cadre de l'application du décret en lieu et place du CHSCT.*

#### *b) Initiative des représentants du personnel*

*En cas de carence des chefs d'entreprises, ou en cas d'urgence, les représentants du personnel peuvent demander l'application des dispositions de l'article R.237 12.*

*De plus, il convient de rappeler que, dans le cadre de la répartition de leurs compétences, les CHSCT des entreprises extérieures et utilisatrices ont vocation à effectuer des enquêtes en cas de risques ou d'accidents du travail concernant les salariés de leurs entreprises (article L. 236 2). Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a, quant à lui, en application de l'article R.237 27, vocation à effectuer des enquêtes en cas de risques ou d'accident survenu sur le site, quels que soient les salariés et les entreprises concernés, en vue de déterminer les facteurs de risque ou les causes d'accident qui seraient liés soit à un défaut de coordination générale, soit plus particulièrement à l'entreprise utilisatrice.*

#### *c) Choix des représentants du personnel*

*L'association des représentants du personnel aux mesures de coordination se fait par l'intermédiaire d'un ou plusieurs représentants participant à la coordination (articles R.237 23 à 26). C'est le CHSCT qui désigne à la majorité des membres présents ce ou ces représentants : en effet, aux termes de l'article L.236 8, le CHSCT prend les décisions en ce qui concerne l'organisation de ses travaux.*

*Cela ne signifie pas que les membres ainsi désignés le soient nécessairement pour toute la durée du chantier, c'est-à-dire de l'intervention dans l'entreprise utilisatrice. Le CHSCT peut modifier sa décision, en cours de route, soit que la ou les personnes désignées ne soient pas en mesure de se rendre sur le chantier (par exemple en cas de maladie), soit qu'il y ait urgence (accident du travail, danger grave et imminent...). A charge pour le CHSCT, dans ce cas, d'en informer l'employeur.*

*Le choix du (ou des) membre(s) du CHSCT assistant aux opérations de coordination est libre, excepté pour le CHSCT de l'entreprise extérieure. En effet, pour les CHSCT des entreprises extérieures, plusieurs cas sont prévus par l'article R.237 28 :*

- lorsqu'un membre du CHSCT de l'entreprise extérieure est présent sur le site au titre de l'exécution de son contrat de travail, ce membre est obligatoirement choisi pour suivre le chantier. Cette disposition a pour objet de répondre aux problèmes d'éloignement, dans la mesure du possible, et de renforcer l'efficacité du CHSCT ;*
- lorsqu'un membre du C.E. ou un délégué du personnel est présent sur le site au titre de l'exécution de son contrat de travail, le CHSCT a le choix entre déléguer un membre du CHSCT ou confier au titulaire d'un autre mandat présent sur le site la mission de suivre le chantier ;*
- lorsque aucun représentant élu du personnel n'est présent sur le site, dans ce cas, le CHSCT choisit un membre du CHSCT.*

*Les mêmes dispositions sont applicables lorsque les délégués du personnel exercent les missions du CHSCT, en cas de carence de ce dernier. Dans ce cas, les délégués du personnel, réunis en collège, choisissent celui ou ceux d'entre eux chargés de suivre le chantier. Ils peuvent, le cas échéant, choisir un membre du C.E., s'il est présent sur le site.*

#### *d) Moyens des représentants du personnel*

*Aucun seuil n'a été défini en deçà duquel les représentants du personnel ne pourraient être présents lors de la coordination alors que cette possibilité n'existait, dans le texte précédent, que pour la seule inspection préalable et au delà du seuil de 4 000 heures. Les représentants du personnel ont la possibilité d'exercer leurs missions dans tous les cas dans la limite de leurs moyens.*

*Cette intervention des représentants du personnel s'inscrit dans le cadre des dispositions qui régissent les moyens d'information et le crédit d'heures pour tous les CHSCT.*

*L'information des représentants du personnel fait objet de diverses dispositions du décret : voir à ce sujet le III.1. ci-dessus.*

*Les moyens en crédit d'heures.*

*Les crédits d'heures sont ceux fixés par l'article L.236 7. Les heures prises en cas de circonstances exceptionnelles définies par le même article ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.*

*Lorsque les missions sont exercées par les délégués du personnel dans les établissements de moins de 50 salariés, ceux ci disposent des crédits d'heures propres aux délégués du personnel.*

*Cela signifie que le CHSCT doit organiser ses travaux et prendre, au titre de l'article L. 236 8, des décisions sur les chantiers à suivre, en fonction de l'importance de ces chantiers et des risques prévisibles.*

*L'accès et les moyens d'accès des représentants du personnel des entreprises extérieures.*

*Les moyens de déplacement nécessaires (frais de transport) devront être pris en charge par le chef de l'entreprise extérieure. Le nouvel article L.236 3 prévoit en effet que le chef d'établissement fournit au CHSCT les moyens de déplacement nécessaires aux inspections et enquêtes.*

### **III. Les mesures de prévention préalables à l'exécution des opérations**

#### **1. Informations à fournir**

*La mise en œuvre du décret suppose un échange permanent d'informations :*

- entre les chefs d'entreprises ;*
- entre les entreprises et des personnes extérieures : inspection du Travail, médecin du travail ;*
- par chaque chef d'entreprise à destination des représentants du personnel et de ses salariés.*

*Ces informations font l'objet de nombreuses dispositions du décret : il a paru nécessaire de les recenser et de les présenter de manière synthétique. Cette présentation fait l'objet du tableau joint en annexe (cf. fiche n° 1).*

*Certains points nécessitent d'être précisés : les modalités de communication de l'information, la notion d'urgence et les informations «nécessaires à la prévention».*

*Les modalités de communication sont précisées dans la plupart des dispositions du décret (voir tableau, fiche n° 1). Lorsqu'elles ne le sont pas, elles sont libres, la preuve devant cependant pouvoir être apportée que l'information a été donnée.*

*L'article R. 237 4 précise les informations devant être tenues à disposition de l'inspecteur du Travail, qui pourra donc les réclamer systématiquement lors de ses contrôles, du médecin du travail, du CHSCT, afin que ce dernier puisse exercer pleinement sa mission et prendre toute initiative en vue d'une meilleure prévention.*

*Il est indispensable, en outre, que le CHSCT s'organise en application de l'article L. 236 8 et indique au chef d'établissement la personne (secrétaire ou, par exemple, représentant chargé de suivre le chantier) à laquelle l'information doit être donnée, dans l'intervalle des réunions du CHSCT.*

*Le délai pour prévenir les CHSCT prévu à l'article R.237 22 peut ne pas être respecté en cas d'urgence, notamment en cas d'intervention d'une nouvelle entreprise extérieure non prévue initialement.*

*Les CHSCT doivent être informés de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée à l'article L. 236 7, notamment en cas d'accident du travail ou situation de danger grave et imminent. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions telles que définies à l'article L. 236 2 du Code du Travail (article R. 237 22).*

*Le dernier alinéa de l'article R. 237 6 prévoit un échange d'informations «nécessaires à la prévention des risques professionnels» entre les différentes entreprises concernées. Cette disposition souligne le caractère non limitatif de la liste des informations citées dans le décret que les entreprises doivent se communiquer.*

*On peut citer par exemple, parmi ces informations «nécessaires» à la prévention des risques professionnels, la communication, dans certains cas, par les chefs des entreprises extérieures au chef de l'entreprise utilisatrice qui les transmettra à son médecin du travail, des fiches d'aptitudes médicales des salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site, des fiches de données de sécurité des produits dangereux utilisés sur le site...*

## *2. L'inspection préalable commune des lieux de travail (article R.237 6)*

*Toutes les entreprises concourant à la réalisation de l'opération, qu'elles soient intervenantes ou sous traitantes, participent directement à la coordination unique définie dans la section II qui remplace la succession des coordinations bilatérales, entreprise par entreprise, prévues dans l'ancien décret du 29 novembre 1977.*

*Elles participent donc, physiquement et en même temps, à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237 6.*

*L'inspection commune des lieux de travail ne peut intervenir, pour chacune des entreprises concernées, qu'avec des agents auxquels l'employeur a pu déléguer ses attributions définies à l'article R. 237 3, ou avec l'employeur lui même.*

*Les CHSCT, associés à la prévention des risques professionnels, participent, dans les conditions fixées aux articles R. 237 22 et suivants du décret, à l'inspection préalable commune des lieux de travail dans le cadre de leur mission et moyens définis aux articles L.236 2 et L.236 4 du Code du Travail.*

*Le CHSCT de l'entreprise extérieure est habilité à participer à l'inspection préalable concernant l'opération à laquelle doit participer son entreprise selon les modalités définies aux articles R. 237 23 et R.237 28, alinéa 3 (qui concernent exclusivement le choix du ou des représentants participant à cette inspection).*

## *3. Evaluation (article R. 237 7, alinéa 1)*



*Au vu des informations prévues à l'article R.237 6 et des éléments recueillis au cours de l'inspection préalable commune des lieux de travail, les chefs d'entreprises analysent en commun les risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.*

*Lorsque ces risques existent, les employeurs déterminent en commun, avant le début des travaux, le plan de prévention définissant les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.*

*Ces points sont évidemment essentiels : la qualité du plan de prévention dépend directement du soin apporté à l'évaluation de la nature et de la gravité des risques susceptibles de découler de l'interférence des activités, des installations ou matériels.*

*Si les employeurs estiment, sous leur responsabilité, que ces risques n'existent pas et si les travaux à effectuer n'entrent pas dans les cas prévus par l'article R. 237 8, aucun plan de prévention ne sera établi.*

#### *4. Mesures arrêtées : le plan de prévention (article R. 237 7)*

##### *a) Plan de prévention : article R. 237 7*

*L'analyse des risques évoqués au paragraphe précédent, effectuée sous la responsabilité de chacune des entreprises pour ce qui la concerne, conduit le plus souvent à décider des mesures de prévention à prendre par chaque entreprise. L'ensemble de ces mesures, dont la cohérence doit être assurée, constitue le plan de prévention prévu à l'article R.237 7. Ces mesures font l'objet d'un accord entre les entreprises concernées.*

*L'article R. 237 7 définit l'objectif et le contenu «minimum» du plan de prévention. Il énumère les domaines devant nécessairement figurer dans le plan, qui devra être élargi et complété pour tenir compte des risques propres aux opérations considérées :*

- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;*
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien. Cette rubrique concerne notamment le raccordement aux réseaux existants sur le site des matériels, engins, équipements de travail introduits par les entreprises extérieures ;*
- les instructions nécessaires à la prévention et qui devront être données aux salariés des entreprises utilisatrices et intervenantes. Outre les consignes prévues à l'article R.237 6, alinéa 2, ces instructions comprendront les informations et consignes définies à l'article R. 237 11, lesquelles reprennent pour partie le contenu de la formation à la sécurité définie aux articles R. 231 35 et R. 231 36 ;*
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;*
- les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre.*

*Cette disposition consiste à répertorier et décrire les conditions et modalités de la sous traitance effectuée par les entreprises extérieures en précisant l'organisation du commandement des salariés de l'entreprise extérieure et de ses sous traitants et les mesures retenues en vue d'assurer la coordination entre l'entreprise utilisatrice, les entreprises extérieures et leurs sous traitants, nécessaire au maintien de la sécurité.*

*La liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale particulière prévue à l'article R. 241 50 ou 32 du décret du 11 mai 1982 doit figurer dans le plan de prévention. Cette liste est communiquée par les chefs d'entreprises extérieures ainsi que par le chef de l'entreprise utilisatrice pour les cas où les salariés des entreprises extérieures interviennent sur des postes de l'entreprise utilisatrice soumis à surveillance médicale spéciale ou dans une zone entraînant une telle surveillance (rayonnements ionisants par exemple).*

*Les salariés des entreprises extérieures doivent, dans tous les cas, bénéficier des dispositions réglementaires prévues par le Code du Travail en matière d'installations sanitaires, de vestiaires, de locaux de restauration.*

*Le plan de prévention (R.237 7) précise le dispositif mis en place à cet effet et, le cas échéant, la répartition des charges entre les différentes entreprises.*

*h) Plan de prévention écrit : article R. 237 8*

*Le plan de prévention fait l'objet d'un document obligatoirement écrit dans deux cas (R. 237 8) :*

- lorsque l'opération doit représenter une durée de travail dépassant 400 heures sur un an. Il convient donc d'additionner le nombre d'heures de travail effectuées par tous les salariés des entreprises participant à l'opération pour la détermination du seuil ;*
- lorsque tout ou partie des travaux à effectuer pour réaliser l'opération sont au nombre des travaux dangereux déterminés par arrêté ministériel. Cet arrêté sera publié prochainement.*

*5. Mesures spécifiques à l'entreprise extérieure (articles R. 237 10 et 11)*

*Il s'agit :*

- des dispositions à prendre en cas de travail isolé (R. 237 10) ;*
- des dispositions que doit prendre le chef de l'entreprise extérieure pour assurer la formation de ses salariés (R. 237 11). Cette démarche est renouvelée lorsque de nouveaux salariés interviennent en cours de réalisation des travaux (R.237 14). Le contenu de ces dispositions figure, en tout état de cause, dans le plan de prévention (R.237 7).*

#### ***IV. Mesures de prévention pendant l'exécution des opérations***

##### *1. Coordination*

*a) Mesures de coordination à mettre en œuvre par l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures*

*Les articles R.237 12 et suivants constituent le dispositif central adopté pour assurer une coordination régulière des mesures de prévention pendant l'exécution des travaux.*

*Pendant l'exécution des travaux, considérant que la modification des mesures de prévention ne peut résulter que d'une surveillance régulière des travaux, le texte impose une coordination des mesures non initialement prévues ; il impose également de vérifier que les mesures décidées dans le cadre du plan de prévention sont exécutées.*

*Cette coordination pendant l'exécution des travaux est de l'initiative et de la responsabilité principale de l'entreprise utilisatrice, tout comme la coordination préalable. Cependant, à la différence de la coordination préalable qui ne concerne qu'une seule opération au moment de sa préparation, la coordination pendant l'exécution des travaux peut, certes, concerner une même opération, mais doit*

également être plus large si nécessaire. Des risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations peuvent apparaître (par exemple, lors de travaux du bâtiment effectués dans la société de restauration extérieure présente dans les locaux de l'entreprise utilisatrice) ou concerner éventuellement l'ensemble du site (problème de circulation générale, concernant l'ensemble des entreprises, par exemple).

Le décret impose des formes concrètes à cette coordination : elle se matérialise par des inspections et des réunions, qui peuvent donner lieu à des décisions nouvelles de mesures de prévention qui figureront au plan de prévention concerné.

Il est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice de déterminer, en fonction des risques prévisibles ou lorsque les circonstances l'exigent, le rythme de ces inspections et réunions et d'y convier les entreprises qu'elle estime être concernées par le type de risques qu'il s'agit de prévenir.

Toutefois, lorsque l'ensemble des entreprises présentes sur le site de l'entreprise utilisatrice correspondent à l'emploi de salariés pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir (ce qui correspond environ à l'emploi de 50 salariés permanents), le rythme de cette coordination sera au minimum trimestriel. L'entreprise utilisatrice reste cependant juge, sous sa responsabilité et en fonction des risques, des entreprises concernées par cette coordination. Toutes les entreprises conviées par l'entreprise utilisatrice à une coordination doivent y participer. Toutes les entreprises susceptibles d'être concernées par cette coordination doivent être informées par l'entreprise utilisatrice. Il convient de préciser ce que l'on entend par «concernées» :

- si la coordination concerne une opération : toutes les entreprises concourant à la réalisation de l'opération seront informées, même si toutes ne sont pas conviées, les risques ne concernant, a priori, qu'une partie des entreprises ;
- si la coordination concerne deux ou plusieurs opérations, toutes les entreprises participant à ces opérations seront informées ;
- si la coordination a pour objet un problème d'ensemble sur le site, toutes les entreprises présentes sur le site au moment de la coordination seront informées.

Cette information a pour but de permettre aux chefs d'entreprises extérieures, informés mais non conviés par le chef de l'entreprise utilisatrice, de participer sur leur demande lorsqu'ils l'estiment nécessaire en fonction des risques, à cette coordination (article R.237 12, alinéa 4).

De même, en l'absence de toute coordination mise en œuvre par l'entreprise utilisatrice, les chefs d'entreprises extérieures ne sont pas dépourvus de tout moyen et peuvent exercer leur responsabilité en la matière par la mise en œuvre de l'alinéa 5 : ils peuvent susciter une coordination.

D'autre part, les articles R. 237 14 et R. 237 15 contiennent des dispositions spécifiques à la formation à la sécurité des salariés des entreprises extérieures pendant l'exécution des travaux :

- l'article R.237 14 prévoit le renouvellement de la formation à la sécurité lorsque de nouveaux salariés sont affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération ;
- l'article R. 237 15 prévoit que l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du responsable de l'entreprise extérieure que les instructions prévues ont bien été données aux salariés des entreprises extérieures.

b) Intervention des CHSCT

*Les articles R.237 25, R.237 27 et R.237 28 offrent la possibilité aux CHSCT, s'ils l'estiment nécessaire, de participer aux inspections et réunions prévues à l'article R. 237 1 2.*

*Dans cette hypothèse, la participation des représentants du personnel dépend des choix qu'ils font en ce qui concerne le suivi des chantiers, dans le cadre de leurs moyens en temps, cette participation n'étant plus limitée a priori aux seuls travaux dépassant 400 heures et à la seule inspection préalable, ainsi que le prévoyait la réglementation précédente.*

*Le CHSCT de l'entreprise extérieure peut participer aux opérations de coordination lorsque son entreprise est concernée, c'est-à-dire lorsqu'il est prévu que le chef de l'entreprise extérieure y participe en application de l'article R. 237 12, 2<sup>ème</sup> alinéa.*

*Les représentants du personnel ne sont pas, pour autant, dépendants des initiatives prises en matière de prévention par les chefs des entreprises concernées. En cas de carence de ces chefs d'entreprises, ou en cas d'urgence, ils peuvent être à l'origine de la mise en œuvre des dispositions de l'article R. 237 12.*

*En effet, l'article R. 237 24, qui constitue une adaptation de l'article L. 236 2 1, prévoit que :*

*- à la demande motivée de deux membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice doit organiser une inspection ou une réunion de coordination (R. 237 12, alinéa 2).*

*Le chef de l'entreprise utilisatrice décide des entreprises concernées par cette coordination, sur avis du CHSCT de l'entreprise utilisatrice ;*

*Parallèlement, à la demande motivée de deux représentants du CHSCT de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure suscite une coordination concernant son entreprise (R. 237 12, alinéas 4 et 5).*

*Le chef de l'entreprise utilisatrice décide des autres entreprises susceptibles d'être concernées, sur avis du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.*

## *2. Locaux et installations à l'usage des salariés des entreprises extérieures*

*L'article R. 237 16 prévoit que les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration sont mis à disposition des salariés des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice, sauf lorsque les entreprises extérieures mettent en place un «dispositif équivalent». c'est-à-dire installent elles-mêmes ces locaux. Il convient de rappeler que cette décision est prise lors du plan de prévention (voir III.4).*

*Des installations supplémentaires à celles existant préalablement dans l'entreprise utilisatrice peuvent être nécessaires : le calcul du nombre d'installations nécessaires sera effectué sur la base du nombre de salariés d'entreprises extérieures devant être occupés de manière habituelle (la notion «d'habituelle» correspondant environ, selon la jurisprudence, à une durée de six mois) dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice dans l'année à venir.*

## *3. Surveillance médicale*

*Les dispositions de la sous-section 3 de la section III du décret ont pour objet de rendre efficace la surveillance médicale des salariés. Celle ci implique le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice parce qu'il est présent sur le site et en connaît les risques.*

*Deux modifications principales sont à retenir dans ce domaine :*

*- l'intervention du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice n'est pas limitée au seuil de 400 heures ;*

- *le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure la surveillance médicale particulière des salariés des entreprises extérieures rendue nécessaire par la nature et la durée des travaux effectués dans l'entreprise utilisatrice.*

*En effet, les examens complémentaires visés à l'article R. 237 19 sont ceux prévus par l'article R. 241 52. mais aussi, et pour l'essentiel, ceux prévus à l'article R. 241 50 relatif à la surveillance médicale spéciale.*

*Ces examens complémentaires, qui supposent un examen clinique, sont prescrits soit par le médecin du travail de l'entreprise extérieure, soit par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, après concertation avec le médecin du travail de l'entreprise extérieure et échange d'informations tel que prévu par l'article R.237 18 pour les travaux entraînant un suivi médical particulier du fait de leurs conditions d'exécution ou de l'environnement dans lequel ils sont exécutés.*

*Par contre, en cas de recours à des travailleurs intérimaires par l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, la surveillance médicale spéciale ne pourra être prescrite et effectuée que par le médecin du travail de l'entreprise extérieure. Cette dernière, ayant qualité d'entreprise utilisatrice au terme de la réglementation relative au travail temporaire, sera responsable de l'application de ladite réglementation et notamment des dispositions de l'article L. 124 4 6 du Code du Travail et du décret du 23 juillet 1991. C'est en effet la réglementation relative à la médecine du travail des salariés intérimaires qui devra être appliquée (voir à ce propos la circulaire du 17 février 1992 explicitant les procédures), ce qui n'exclut pas l'échange d'information entre les médecins prévu à l'article R. 237 18, alinéa 2, et nécessite la mise en œuvre de l'article R. 237 21.*

*L'objectif de surveillance effective nécessite une entente préalable, au moment de l'élaboration du plan de prévention, entre les chefs d'entreprises quant à la répartition des coûts, ainsi qu'une entente préalable des médecins du travail quant à la procédure à suivre. L'organisation de la surveillance médicale spéciale doit en effet faire l'objet d'un accord comme cela est prévu à l'article R. 237 20 pour les examens périodiques, accord faisant partie des mesures prises pour la prévention des risques figurant en conséquence dans le plan de prévention prévu à l'article R.237 7.*

*A défaut d'accord sur la répartition de la charge financière, cette dernière devra être assumée par l'entreprise intervenante (sens de «pour le compte de» à l'article R.237 19) qui, en tant qu'employeur est responsable de l'application de la réglementation relative à la médecine du travail et de la protection de son personnel conformément à l'article R.237 2. C'est également la raison pour laquelle la détermination de l'aptitude relèvera dans ce cas du médecin du travail de l'entreprise extérieure avec, le cas échéant, les indications fournies par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.*

## **V Problèmes particuliers**

### *1. Intervention d'entreprises étrangères appartenant à un pays de la C.E.E. : règles applicables*

*Lorsqu'une entreprise appartenant à un pays de la C.E.E. effectue temporairement, dans un établissement d'une entreprise située en France, une prestation de services comportant une prestation de main-d'œuvre, le titre III du livre II du Code du Travail lui est applicable : en conséquence, les dispositions d'hygiène, de sécurité et de prévention du décret s'appliquent (voir à ce sujet l'arrêt de la cour de justice des Communautés européennes Rush Portuguesa du 27 mars 1990 et la circulaire du ministre du Travail du 2 mai 1991 relative aux règles à appliquer aux entreprises de la Communauté économique européenne venant temporairement effectuer une prestation de services en France dans le domaine du bâtiment et du génie civil). En effet, l'exécution du contrat est soumise aux règles en vigueur dans le pays d'accueil.*

*Cependant, la réalisation de la prestation de service n'entraînant pas la constitution d'un établissement en France, les textes relatifs à la mise en place des institutions représentatives du personnel ne s'appliquent pas. On doit rappeler, d'une part, que les prérogatives des institutions représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice prévues dans le décret doivent recevoir application, d'autre part, que si, en l'absence de représentation du personnel de l'entreprise étrangère présente dans l'entreprise utilisatrice, aucune disposition prévue par le décret n'est applicable, il n'en sera pas de même si celle-ci dispose d'une représentation du personnel quelle qu'elle soit en hygiène et sécurité présente sur le lieu de travail : dans ce cas, ces représentants pourront participer aux inspections et réunions de coordination, car ils seront assimilés au CHSCT ou aux délégués du personnel.*

*On doit rappeler par ailleurs que le respect de la directive européenne du 12 juin 1989 impose aux employeurs de «coordonner leurs activités» en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, de s'informer mutuellement de ces risques et d'en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants (article 6.4) et que l'employeur utilisateur doit s'assurer que les salariés des entreprises extérieures ont bien reçu des instructions appropriées (article 12.2).*

*Enfin, en ce qui concerne la surveillance médicale, toutes les dispositions s'adressant au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice sont applicables.*

## *2. Dispositions transitoires*

*Le décret du 20 février 1992 a pris effet à compter du premier jour du septième mois suivant sa publication, à savoir le 1er septembre 1992, sauf en ce qui concerne les dispositions liées aux arrêtés prévus aux articles R.237 1 et R.237 8, qui prendront effet le jour de leur publication. Il s'applique «de plano », c'est-à-dire aux opérations ou contrats en cours au 1er septembre 1992 pour ce qui concerne les dispositions relatives aux mesures de prévention pendant l'exécution des opérations. Ce décret ayant été publié au Journal officiel du 22 février 1992, les mesures de coordination prévues à la section III ont pu être préparées pour une mise en œuvre à compter du 1er septembre 1992. Bien entendu, les éventuelles sanctions pénales ne devront être relevées, pour les opérations en cours au 1er septembre 1992, qu'en ce qui concerne les dispositions de la section III pouvant être mises matériellement en œuvre et non pas celles relatives aux mesures préalables à l'opération. Dans ce dernier cas, ce sont les dispositions de l'ancien décret du 29 novembre 1977 qui sont applicables et le cas échéant sanctionnables, l'article de pénalités étant le même pour les deux textes (article L. 263 2).*

*L'article 25 du décret du 29 novembre 1977, prévoyant la mise en place d'une institution spécifique (C.S.H.S.) dans les cas où les travaux effectués par les entreprises extérieures dans l'entreprise utilisatrice correspondent à plus de 200 000 heures par an, a été abrogé.*

*Si aucune disposition initiale n'a été prise, un accord doit être recherché sur un délai avec les parties prenantes représentatives des entreprises concernées.*

*Vous voudrez bien me faire part des éventuelles difficultés que vous aurez rencontrées dans l'application de la présente circulaire sous le timbre de la direction des relations du travail – sous-direction des conditions de travail bureau C.T 1.2.*

*Pour le ministre et par délégation  
Le maître des requêtes au Conseil d'État ;  
Directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE*

FICHE 1 : INFORMATIONS À FOURNIR

Destinataire	Nature de l'information ou du document (texte)	Expéditeur	Modalités de communication	Seuil d'obligation
Chef de l'entreprise utilisatrice	(R.237-4) - nom des sous-traitants ; - identification des travaux sous-traités ; - date d'entrée ; - durée prévisible d'intervention - nombre prévisible de salariés ; - nom et qualification de la personne chargée de diriger l'intervention.	Chef de l'entreprise extérieure	Par écrit avant le début des travaux	Aucun
	(R.237-6) Description des travaux à effectuer, des modes opératoires, des matériels utilisés	Chef de l'entreprise extérieure	Echange d'information avant le début des travaux	Aucun
	(R.237-7) Liste des postes susceptibles de relever d'une surveillance médicale particulière	Chef de l'entreprise extérieure	Echange d'information avant le début des travaux	Aucun
	(R.237-14) Présence de nouveaux salariés en cours de travaux	Chef de l'entreprise extérieure	Pas de formalité particulière	Aucun
Chef de l'entreprise extérieure	(R.237-2) Danger grave concernant un salarié d'une entreprise extérieure	Chef de l'entreprise utilisatrice	Libre	Aucun
	(R.237-6) Consignes de sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice	Chef de l'entreprise utilisatrice	Communication de ces consignes avant le début des travaux	Aucun
	(R.237-6) Description des travaux à effectuer, des modes opératoires, des matériels utilisés	Chef d'une autre entreprise extérieure ou de l'entreprise utilisatrice	Echange d'information avant le début des travaux	Aucun
	(R.237-12) Date des inspections et réunion de coordination	Chef de l'entreprise utilisatrice	Pas de formalité particulière	Aucun

Destinataire	Nature de l'information ou du document (texte)	Expéditeur	Modalités de communication	Seuil d'obligation
Inspection du travail territoriale compétente	(R.237-4) - nom des sous-traitants - identification des travaux sous-traités ; - date d'arrivée ; - durée prévisible d'intervention ; - nombre prévisible de salariés ; - nom et qualification de la personne chargée de diriger l'intervention.	Chef de l'entreprise extérieure ou de l'entreprise utilisatrice	Tenues à disposition	Aucun
	(R.237-4) État des heures réellement passées dans l'entreprise utilisatrice	Chef de l'entreprise extérieure	Envoi sur demande de l'inspection du travail	Aucun
	(R. 237-9) 1. Plan de prévention 2. Ouverture des travaux	Chef de l'entreprise utilisatrice	1. Tenu à disposition 2. Envoi par courrier	Travaux dangereux ou 400 h par opération (1 et 2)
C.R.A.M. Mutualité sociale agricole, O.P.P.B.T.P.	(R.237-4) - nom des sous-traitants ; - identification des travaux sous-traités ; - date d'arrivée ; - durée prévisible d'intervention ; - nombre prévisible de salariés ; - nom et qualification de la personne chargée de diriger l'intervention.	Chef de l'entreprise extérieure de l'entreprise utilisatrice	Tenus à disposition	Aucun
	(R.237-9) Plan de prévention	Chef de l'entreprise utilisatrice	Tenu à disposition	400 h par opération ou travaux dangereux
Médecins du travail	(R. 237-4) - nom des sous-traitants ; - identification des travaux sous-traités ; - date d'arrivée ; - durée prévisible d'intervention ; - nombre prévisible de salariés - nom et qualification de la personne chargée de diriger l'intervention. (R. 237-17) Plan de prévention	Chef de l'entreprise utilisatrice Chef de l'entreprise extérieure	Tenus à disposition	Aucun
		Chef de l'entreprise utilisatrice Chef de l'entreprise Extérieure	Tenu à disposition Information sur les mises à jour Communiqué sur demande	400 heures par opération
Médecin de l'entreprise utilisatrice	(R. 237-18) Éléments du dossier médical individuel	Médecin de l'entreprise extérieure	Sur demande du médecin de l'entreprise utilisatrice avec accord du salarié	Aucun
<b>Destinataire</b>	<b>Nature de l'information ou du document (texte)</b>	<b>Expéditeur</b>	<b>Modalités de communication</b>	<b>Seuil d'obligation</b>
Médecin de l'entreprise extérieure	(R.237-18) Risques particuliers que présentent les travaux pour la santé des salariés	Médecin de l'entreprise utilisatrice	Sur demande du médecin de l'entreprise extérieure avec accord du salarié	Aucun
	(R.237-19) Résultat des examens effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice	Médecin de l'entreprise utilisatrice	Avec accord du salarié	Aucun
CHSCT compétent	(R.237-4) - nom des sous-traitants ; - identification des travaux sous-traités ; - date arrivée ; - durée prévisible d'intervention ; - nombre prévisible de salariés	Chef de l'entreprise utilisatrice Chef de l'entreprise extérieure	Tenus à disposition	Aucun



	<p>- nom et qualification de la personne chargée de diriger l'intervention.</p> <p>(R. 2 37-22)</p> <p>- date d'inspection préalable ; - date d'inspections et réunions de coordination.</p>	<p>Chef de l'entreprise utilisatrice</p> <p>Chef de l'entreprise extérieure</p>	<p>3 jours avant sauf urgence</p>	<p>Aucun</p>
	<p>Situation d'urgence et de gravité</p>	<p>Chef de l'entreprise utilisatrice</p> <p>Chef de l'entreprise extérieure</p>	<p>Dès que le chef d'établissement en a connaissance</p>	<p>Aucun</p>
	<p>(R.237-22)</p> <p>Informations nécessaires à l'exécution de leurs missions</p>	<p>Chef de l'entreprise utilisatrice</p> <p>Chef de l'entreprise extérieure</p>	<p>Dès que le chef d'établissement en a connaissance</p>	<p>Aucun</p>
	<p>Plan de prévention</p>	<p>Chef de l'entreprise utilisatrice</p> <p>Chef de l'entreprise extérieure</p>	<p>Tenu à disposition- information sur les mises à jour éventuelles - communiqué sur leur demande</p>	<p>400 heures par opération</p>
Salariés des entreprises extérieures	<p>(R.237-5)</p> <p>- noms et lieux de travail des membres CHSCT de l'entreprise utilisatrice ; - noms et lieux de travail des membres CHSCT des entreprises extérieures ; - nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ; - lieu où est située l'infirmerie.</p>	<p>Chef de l'entreprise utilisatrice</p>	<p>Affichage sur les lieux d'entrée et sortie</p>	<p>Aucun</p>

## 16.4. CIRCULAIRE N° 6 DRT du 18 avril 2002

Prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du Travail et modifiant le Code du Travail :

- Mesdames et Messieurs les Préfets de Région,
- Madame et Messieurs les Directeurs Régionaux du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Mesdames et Messieurs les Préfets de Département,
- Mesdames et Messieurs les Directeurs Départementaux du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Mesdames et Messieurs les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail,

L'évaluation a priori des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont - systématique et exhaustif - des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles-musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.

Dans cette perspective, en reposant sur une approche globale et pluridisciplinaire - c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle - la démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels.

Introduite pour la première fois en droit français du travail, en 1991, l'évaluation des risques connaît une nouvelle avancée, avec la parution du décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, les acteurs de la prévention disposent désormais d'une base tangible pour la définition de stratégies d'action dans chaque entreprise.

La présente circulaire vise à fournir à l'ensemble des services des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs externes. Ce dispositif crée, en effet, un instrument juridique contraignant dont la mise en œuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise impulsées par les services déconcentrés du ministère, depuis 1995, afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle.

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

### 1. POINTS DE REPÈRE : la directive - cadre et sa transposition en droit français

#### 1.1. La directive

La directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, dite « *directive – cadre* », définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

Alors que la plupart des dispositions de la directive - cadre préexistaient en droit français, la démarche d'évaluation *a priori* des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique.

L'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.

## **1.2. La loi du 31 décembre 1991**

Dès 1991, la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, c'est l'article L. 230-2 du Code du Travail qui traduit le droit communautaire (article 6 de la directive - cadre), au regard de 3 exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'article L. 230-2) ;
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (II de l'article L. 230-2) ;
- obligation de procéder à l'évaluation des risques (III de l'article L. 230-2).

A ce titre, il convient de noter les arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2002 relatifs à l'amiante, qui imposent à l'employeur une obligation de résultat devant le conduire à une grande vigilance.

Ainsi, l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels.

Cette obligation générale a été déclinée par des prescriptions législatives et réglementaires spécifiques prises, depuis 1989, en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1). Elles correspondent soit à un type de danger, d'agents ou produits dangereux (amiante, bruit, risque biologique, chimique, cancérigène, ...), soit à un type d'activité (manutention des charges, bâtiment – travaux publics, coactivité...).

Le présent décret vient, quant à lui, concrétiser le dispositif général mis en place en 1991, en complétant la transposition de la directive-cadre sous un angle juridique. D'une part, conformément à l'article 9 paragraphe 1 alinéa a) de la directive susvisée, il répond à l'obligation pour l'employeur de conserver les résultats de l'évaluation des risques qu'il a effectuée, en liaison avec les acteurs internes et externes à l'entreprise.

D'autre part, il définit les modalités de mise à disposition du document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques, aux acteurs externes et internes à l'entreprise, parmi lesquels figurent les instances représentatives du personnel (article 10 paragraphe 3 alinéa a) de la directive).

## 2. ELEMENTS JURIDIQUES DU DECRET

Ce décret introduit deux dispositions réglementaires dans le Code du Travail. La première - article R. 230-1 - précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. A cette occasion, un chapitre préliminaire, intitulé « *Principes de prévention* », est inséré dans la partie réglementaire du titre III du livre II du Code du Travail.

La seconde disposition réglementaire est de grande portée puisqu'elle introduit un nouvel article R. 263-1-1, qui porte sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auquel celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

### 2.1. Forme et contenu du « *document unique* » (article R. 230-1, premier alinéa)

Dans son premier alinéa, l'article R. 230-1 du Code du Travail définit les modalités de la transcription des résultats de l'évaluation des risques, tant sur sa forme que sur son contenu.

#### 2.1.1. La forme du « *document unique* »

Les résultats de l'évaluation des risques devront être transcrits sur un document unique, cela dans le souci de répondre à trois exigences :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité, la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

### 2.1.2. Le contenu du « *document unique* »

En application des dispositions législatives du Code du Travail (a) du III de l'article L. 230-2), l'employeur doit :

*« Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ».*

Le premier alinéa de l'article R. 230-1 indique que cette opération consiste pour l'employeur à transcrire les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique qui comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Il convient d'y apporter deux précisions :

☞ Premièrement, la notion d' *« inventaire »* conduit à définir l'évaluation des risques, en deux étapes :

1. Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;

2. Analyser les risques : c'est le résultats de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. A titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial - comme notamment le stress - pour le travailleur.

Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques.

☞ Deuxièmement, la notion d' *« unité de travail »* doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc....).

Le travail d'évaluation mené par l'employeur est facilité, en ce que les regroupements opérés permettent de circonscrire son évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Ainsi, les documents établis par le médecin du travail - la fiche d'entreprise -, par le CHSCT - l'analyse des risques -, par les fabricants de produits - les fiches de données de sécurité -, par exemple, ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur (voir annexe 2).

### 2.2. Mise à jour du document

Conformément à la nécessité d'inscrire l'évaluation des risques dans une démarche dynamique, et donc évolutive, le décret prévoit (article R. 230-1, second alinéa) trois modalités d'actualisation du document unique, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail dans d'entreprise.

- Le décret assure une garantie de suivi du document, dans la mesure où ce dernier doit faire l'objet d'une mise à jour au moins annuelle.
- Le document doit être actualisé lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2. Ce dernier prévoit la consultation préalable du CHSCT lorsqu'une telle décision est prise, désignant notamment « *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 (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».
- Le décret prévoit la mise à jour du « *document unique* », « *lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex.: troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc...), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

### **2.3. Accessibilité du document**

Aux quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 230-1, le décret indique que le document ainsi créé et mis à jour par l'employeur doit être tenu à la disposition d'une série d'acteurs qu'il convient de classer en deux catégories.

#### **2.3.1. Les acteurs internes à l'entreprise**

Conformément au quatrième alinéa de l'article R.230-1, le document unique relatif à l'évaluation des risques est mis à la disposition :

- des instances représentatives du personnel ;
- des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé (à défaut d'instances représentatives du personnel) ;
- du médecin du travail.

Cela signifie que l'employeur doit veiller à ce que ces personnes puissent accéder directement aux résultats de l'évaluation des risques, après les avoir, le cas échéant, informées des moyens de le faire. Ainsi, l'employeur pourra aussi bien assurer la consultation de ce document par voie numérique que sous la forme d'un support papier.

- Parmi ces acteurs figurent, en premier lieu, les instances représentatives du personnel (CHSCT, ou instances qui en tiennent lieu, tels que les instances représentatives du personnel des établissements publics, et délégués du personnel). Le document unique constitue une des sources d'information permettant à ces instances d'exercer leurs prérogatives. Il est ainsi rappelé que le CHSCT - et les délégués du personnel – procèdent à l'analyse des risques professionnels, comme le prévoit l'article L. 236-2. Ainsi, la mise à disposition du document d'évaluation des risques s'inscrit bien dans l'exercice par les instances représentatives du personnel de leur droit d'obtenir de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de leurs missions, en application de l'article L. 2363, alinéa 1.
- Le décret prévoit aussi, en ce qui concerne les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel, de rendre le document unique accessible pour les « *personnel soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé* ». En venant pallier l'absence de représentants du personnel, cette disposition

participe tant d'une démarche d'information des travailleurs, que d'une volonté d'associer ces derniers à l'appréciation des résultats de l'évaluation des risques.

- Enfin, le médecin du travail est habilité à prendre connaissance des résultats de l'évaluation des risques pratiquée par l'employeur, puisqu'il participe à la démarche de prévention, dans l'exercice de ses missions et en qualité de conseiller des salariés et de l'employeur.

### **2.3.2. Les acteurs externes à l'entreprise**

Le décret (article R. 230-1, cinquième alinéa) désigne l'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale et les organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2. Ces agents peuvent accéder au document unique, dès lors qu'ils en ont fait la demande auprès de l'employeur.

☞ Les agents de l'inspection du travail

Ils exercent là leur droit de consultation, tel qu'il résulte respectivement des articles L. 611-9 et L. 611-12 du Code du Travail. En effet, il est prévu que les agents de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du Travail. Cela correspond à la mission précisée à l'inspection du travail en matière évaluation des risques, par la circulaire n°02 DRT du 23 février 2000 relative au programme d'actions coordonnées 2000 pour la prévention des risques professionnels. Cette mission couvre trois moments distincts :

- *La sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise.*

Il s'agit :

- de l'employeur, en tant que responsable de l'évaluation des risques ;
- des instances représentatives du personnel, qui analysent les risques et participent à la démarche de prévention ;
- des travailleurs qui apportent leurs connaissances de leur situation de travail ;
- du médecin du travail, conseiller de l'entreprise, sensibilise notamment par l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre.

Cette mission de sensibilisation peut suivre plusieurs modalités Elle peut consister à rappeler à l'employeur les obligations qu'il doit respecter, conformément au présent décret, à savoir :

- transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique ;
- mettre à jour cette évaluation ;
- tenir ce document à disposition des acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- utiliser les résultats de l'évaluation des risques pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

Cette démarche vise à présenter l'intérêt de l'évaluation des risques, par rapport à la démarche générale de prévention. Il s'agit de situer les enjeux d'une approche en amont des risques, dont l'efficacité dépend des actions de prévention que l'employeur mettra en œuvre, suite à son évaluation des risques.

Les points de repères méthodologiques exposés dans cette circulaire (voir point 3) peuvent aussi être rappelés, le cas échéant, en orientant l'employeur vers les organismes parapublics de prévention, voire

les organismes techniques, les cabinets privés, susceptibles de fournir un appui à la réalisation de l'évaluation des risques.

Enfin, le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) peut être utilisé, dans le cadre d'appui aux projets des branches professionnelles ou des entreprises.

*- L'accompagnement de la démarche de prévention*

Sans pour autant aller jusqu'à une association complète à cette démarche, l'inspection du travail peut tirer parti de sa présence en entreprise (prévue à l'article L. 236-7), notamment lors des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en apportant ses connaissances sur les modalités de la mise en œuvre du processus de prévention

*- Le contrôle de l'évaluation des risques.*

Le décret fixe tout d'abord des obligations incombant à l'employeur qui sont susceptibles de faire l'objet de sanctions pénales (contraventions de cinquième classe). Les agents de l'inspection du travail peuvent dresser procès-verbal à l'encontre de l'employeur qui n'aura pas :

- transcrit les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique ;
- mis à jour ces résultats, selon les modalités définies au second alinéa de l'article R. 230-1 (voir point 2.5.1).

En outre, ils peuvent relever, par procès-verbal, les autres cas d'infractions déjà prévus par le Code du Travail. Il s'agit, en premier lieu, de l'absence de mise à disposition du document unique aux instances représentatives du personnel et aux agents de l'inspection du travail (voir point 2.5.2). En second lieu, l'inspection du travail peut constater, par procès-verbal, la violation par l'employeur des prescriptions spécifiques en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1).

L'agent de contrôle peut aussi adresser des observations, relatives à l'absence de mise à disposition du document unique, aux :

- personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, dans les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel ;
- médecin du travail ;
- organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

Naturellement, les agents de l'inspection du travail peuvent toujours constater l'absence d'utilisation des résultats de l'évaluation des risques pour établissement des documents - bilan annuel de la santé et de la sécurité au travail et programme annuel de prévention - soumis par l'employeur aux instances représentatives du personnel.

### **☞ Les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale**

Ils bénéficient aussi du droit d'accès au document unique, dans la mesure où ils jouent un rôle important en matière de prévention, en engageant des moyens, tant d'incitation en matière de prévention que d'injonction à l'égard des employeurs. En ce qui concerne leur mission d'incitation, les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurances - maladie (CRAM) peuvent exploiter les résultats des études (article L. 422-2 du Code de la Sécurité Sociale) et enquêtes (article L.



422-3 dudit Code), pour sensibiliser les employeurs à l'évaluation des risques et à l'intégration de la prévention dans leur gestion et l'organisation des lieux de travail. En outre, les agents des CRAM peuvent par voie d'observations et, le cas échéant, d'injonctions, amener l'employeur à réaliser des mesures d'amélioration (article L. 422-4).

Ce droit d'accès au document unique s'applique aussi aux agents des caisses de mutualité sociale agricole (les médecins du travail et les conseillers de prévention), en ce qui concerne les établissements soumis au régime agricole de Sécurité sociale. Cette disposition permettra aux agents de la mutualité sociale agricole de conforter leurs missions de conseil auprès des entreprises. Conformément au décret n°73-892 du 11 septembre 1973 relatif à l'organisation et au financement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent inviter tout employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention.

## ☞ L'OPPBTP

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) est le seul à entrer dans la catégorie des « *organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2* ». Il exerce une mission de conseil dans les domaines de la sécurité, de la protection de la santé et de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du bâtiment et de travaux publics, conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié. Il poursuit 4 axes d'actions (diagnostic sécurité entreprise, information, formation et assistance technique), qui permettent aux délégués d'appréhender, de recueillir et de diffuser les informations nécessaires à l'évaluation des risques et à l'élaboration des différents plans de prévention.

## ☞ Les médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre

Le document unique doit être aussi tenu à disposition des médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, en application de l'article L. 612-2 du Code du Travail. Celui-ci leur reconnaît en effet un droit de consultation identique à celui des agents de l'inspection du travail. Ce droit de consultation permet aux médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre d'exercer leur action permanente, en vue de la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

## 2.4. Mise en œuvre d'actions de prévention

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison être dans les actions de prévention qu'elle va susciter. Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention.

Dans cet esprit, le décret prévoit d'utiliser la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents qui doivent faire l'objet, par l'employeur et sous sa responsabilité, d'une consultation du CHSCT (article R. 230-1, troisième alinéa). Cela désigne deux types d'instruments :

- Le document unique doit d'abord contribuer à la présentation du *rapport* écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;
- Mais le document unique doit davantage contribuer à l'élaboration du *programme annuel* de prévention des risques professionnels. Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques. Conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, l'employeur doit fixer, dans le programme, la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire notamment aux prescriptions figurant dans les principes généraux de prévention. En application de l'article L. 236-4, le CHSCT est associé à la préparation du programme annuel de prévention par l'utilisation, d'une part, de l'analyse des risques à laquelle il a procédé et, d'autre part, par l'avis rendu à l'employeur sur le programme que ce dernier lui soumet.

Quant aux délégués du personnel, ils disposent des mêmes prérogatives que les CHSCT, en l'absence de ces derniers dans les établissements de plus de 50 salariés, conformément à la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, au décret n°93-449 du 23 mars 1993 et à la circulaire n°93-15 du 25 mars 1993.

Par conséquent, l'employeur dispose de deux sources – l'une issue de sa propre évaluation des risques et l'autre résultant de l'analyse des risques effectuée par le CHSCT - lui permettant de concevoir des actions de prévention, dans le cadre du dialogue social entretenu avec les instances représentatives du personnel (voir *infra*, point 3.1.1.).

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur doit tenir compte de son obligation, prévue à l'article L. 230-2.111 a), de réaliser des actions de prévention, à la suite de l'évaluation des risques et en tant que de besoin.

## **2.5. Les sanctions pénales**

### **2.5.1. Le dispositif fixé par le décret**

Afin de renforcer l'effectivité de l'obligation pour l'employeur de transcrire les résultats de l'évaluation des risques, le décret prévoit un dispositif de sanctions pénales de nature contraventionnelle. Ce dispositif, inscrit à l'article R. 263-1-1 du Code du Travail, prévoit des peines de contravention de cinquième classe, conformément aux articles 131-12 et suivants du Code Pénal. Les peines peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur, selon deux motifs possibles.

Il s'agit, en premier lieu, de la violation par l'employeur de son obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de son évaluation des risques. Cela concerne, par conséquent, le non-respect par l'employeur des obligations liées à la forme du document - existence d'un document unique - et au fond - transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'établissement (article R. 230-1, premier alinéa). En second lieu, s'agissant de la mise à jour des résultats de l'évaluation des risques, l'employeur devra aussi veiller au respect des modalités d'actualisation du document unique, mentionnées à l'article R. 230-1, second alinéa.

Il convient d'ajouter que le juge judiciaire a la possibilité de doubler la peine de contravention en cas de récidive intervenue dans le délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, et ce conformément à l'article 131-13 du Code Pénal.

Enfin, le décret indique que ces sanctions ne seront applicables que dans le délai d'un an, à l'issue de sa parution. Cette disposition octroie un délai suffisant permettant aux entreprises de concevoir et de mettre en place le dispositif d'évaluation des risques. De ce fait, le présent décret ayant été publié le 7 novembre 2001, l'article R. 263-1-1 du Code du Travail entrera en vigueur le 8 novembre 2002.

Dans chaque situation concrète, il convient de trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui seront nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. En effet, il ne serait nullement conforme à l'esprit même de cette importante réforme que les entreprises ne voient dans ce dispositif qu'une obligation purement formelle qu'elles pourraient satisfaire en remplissant des grilles, voire des formulaires pré-établis, sans que cela soit mené dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise.

### **2.5.2. Les autres cas d'infractions déjà prévus par le Code du Travail**

Le décret ne mentionne pas la violation de l'obligation de mise du document à disposition des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail. Ces deux infractions sont déjà prévues par le Code du Travail.

Une telle violation présente, en ce qui concerne les représentants du personnel, un caractère délictueux prévu par l'article L. 263-2-2 du Code du Travail, qui porte sur le délit d'entrave, en ce qui concerne les CHSCT (article L. 482-1 pour les délégués du personnel). Un tel manquement porte en effet atteinte au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 236-3, il entre notamment dans les droits du CHSCT (article L. 236-1 pour les délégués du personnel) de recevoir de l'employeur les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions. Parmi celles-ci, figure l'analyse des risques, énoncée plus haut (article L. 236-2). L'employeur peut ainsi se rendre coupable de délit d'entrave.

S'agissant de l'inspection du travail, l'article L. 611-9 fonde les conditions de l'infraction par l'employeur à l'encontre de son obligation de tenir le document d'évaluation des risques à sa disposition. L'article R. 631-1 indique, à cet égard, que toute infraction à cette obligation sera passible de l'amende prévues pour les contraventions de 3e classe. Dans le cas où l'élément intentionnel est retenu, cette infraction constitue un délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail.

### **3. POINTS DE REPERES DE METHODE**

☞ L'objectif est, ici, d'inscrire l'évaluation a priori des risques dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Dans cette perspective, l'évaluation a priori des risques constitue un préalable à la définition des actions de prévention fondée sur la connaissance en amont des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Elle vise à accroître la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. De ce fait, la démarche de prévention contribue aussi à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise, du double point de vue social et économique.

Cette approche de la prévention de la santé et de la sécurité au travail doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise.

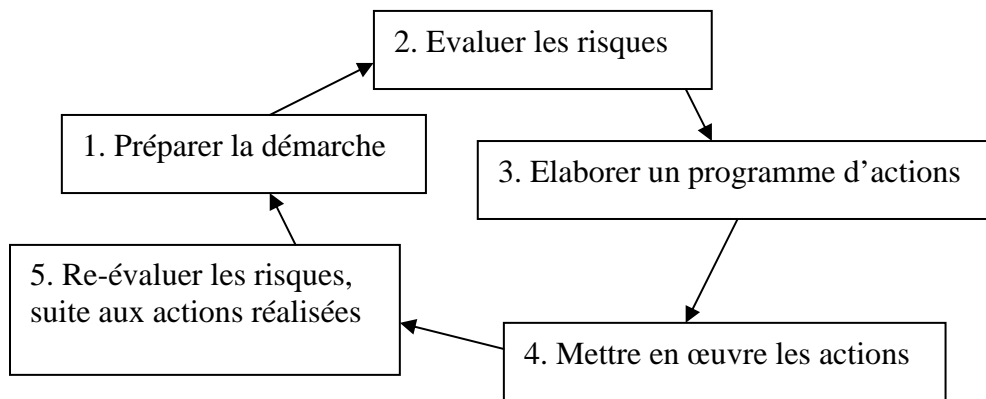
L'évaluation des risques introduit des principes méthodologiques qu'il convient de maîtriser afin de mieux appréhender les enjeux de la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

#### **☞ La démarche de prévention est un processus dynamique**

La démarche de prévention des risques professionnels s'inscrit dans un processus dynamique. Les entreprises ajustent sans cesse leurs outils de production, afin de faire face aux évolutions socio-économiques. La plupart du temps, ces mutations s'accompagnent de changements organisationnels et techniques qui ont un impact sur les conditions de travail.

En conséquence, la prévention des risques professionnels ne peut pas être envisagée de manière statique et définitive. Bien au contraire, elle doit être appréciée et construite dans le cadre d'un processus itératif tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels. Il peut aussi bien s'agir de l'embauche de nouveaux salariés, de la modification des installations, de l'acquisition d'équipements ou de l'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Ainsi, la démarche de prévention peut se dérouler en 5 grandes étapes, qui consistent successivement à :



### 3.1. La préparation de la démarche

Il est nécessaire que l'employeur prenne, au préalable, connaissance des principes généraux de prévention auxquels il doit se conformer, avant d'engager la démarche de prévention. Il est également important de définir les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs internes et externes à l'entreprise et les moyens de sa mise en œuvre.

#### a) Les enjeux des principes généraux de prévention

Ainsi que l'indique le I de l'article L. 230-2, l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ». A cette fin, l'employeur agit selon trois modalités d'action :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information ;
- des actions de formation.

Ainsi, il doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'évaluation des risques se place au centre du dispositif de prévention. D'une part, elle découle de l'obligation première, pour l'employeur, d'éviter les risques. Ainsi, le b) du II de l'article L. 230-2 indique bien, à la suite de l'obligation d'éviter les risques, que l'employeur doit « évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ». Cela suppose donc qu'une analyse globale des risques doit être réalisée. D'autre part, cette évaluation doit conduire à la mise en œuvre d'actions de prévention. Le a) du III de l'article L. 230-2 prévoit, à cet égard, qu'« à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».

#### b) L'intérêt d'une approche pluridisciplinaire

Dans la mesure où ces actions de prévention doivent être planifiées « en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants » (article L. 230-2, II, g), la démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que de celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

### *c) L'association des acteurs internes à l'entreprise*

Les acteurs internes à l'entreprise contribuent à la démarche de prévention. En s'appuyant sur ces apports internes, l'employeur peut assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise.

- Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) sont associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention. Il est rappelé que ces instances procèdent elles-mêmes à une analyse de risques qui contribue à la réalisation par l'employeur du programme annuel de prévention, pour lequel les représentants du personnel sont consultés (voir supra, point 2.3.1.).
- Le médecin du travail, en qualité de conseiller de l'entreprise (salariés et employeur), apporte sa compétence médicale (voir supra, point 2.3.1.). Il contribue plus particulièrement à la démarche de prévention, en exploitant les données recueillies pour l'établissement de la fiche d'entreprise ou lors de la surveillance médicale particulière des travailleurs (voir annexe 2).
- L'employeur peut aussi recourir aux compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique et organisationnel, lesquelles peuvent se trouver dans les services de sécurité, des méthodes, des ressources humaines...
- Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L. 230-2, I, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont :
  - tous les travailleurs de établissement, y compris les travailleurs temporaires ;
  - les travailleurs de plusieurs entreprises présents dans un même lieu de travail ; cela désigne aussi bien l'intervention d'entreprises extérieures que les opérations de bâtiment et de génie civil réunissant sur un même chantier plusieurs entreprises (voir les modalités définies à l'annexe 1).

Ainsi, compte tenu de l'évolution croissante des activités de sous-traitance, - maintenance, installation d'équipements, manutention...-, les salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice sont également mis à contribution pour la réalisation de l'évaluation des risques.

De ce fait, l'association des acteurs internes à l'entreprise présente un intérêt double, tenant d'une part, à la mise en œuvre des compétences pouvant contribuer à la réalisation de l'évaluation des risques et, d'autre part, au dialogue social.

### *d) La définition des moyens de mise en œuvre de la démarche*

Outre les ressources internes, l'employeur peut solliciter et mobiliser des ressources externes tout au long du processus de prévention, en tenant compte des moyens financiers dont il dispose.

Il peut faire appel à des organismes publics de prévention dotés des compétences techniques ou organisationnelles (Caisses régionales d'assurance maladies, Caisses de mutualité sociale agricole, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau territorial).

Il peut également s'adresser à des experts techniques et des cabinets-conseil privés susceptibles de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

## **3.2. L'évaluation des risques**

Il convient d'apporter quelques précisions au contenu du document unique développé au point 2.1.2, au regard du domaine de l'évaluation des risques et de la nécessité d'analyser le travail réel.

#### *a) Le domaine de l'évaluation des risques*

L'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive. Les textes relatifs à l'évaluation des risques viennent préciser le champ et les modalités de sa mise en œuvre.

- Ces dispositions relèvent de la loi qui précise que l'évaluation des risques doit aussi être réalisée lors du choix :
  - des procédés de fabrication ;
  - des équipements de travail;
  - des substances et préparations chimiques ;
  - lors de l'aménagement des lieux de travail et de la définition des postes de travail (article L. 230-2,111, a) ).
- En déterminant les modalités de la mise à jour du document unique, le présent décret précise, par renvoi au 7<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 236-2, que lors de 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 (et) toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail), une évaluation des risques doit être réalisée.
- Plusieurs prescriptions spécifiques déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée (voir annexe 1). Cette réglementation propre à certaines activités ou risques - notamment physiques, chimiques et biologiques - peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition.

#### *b) L'analyse du travail réel*

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'estimer les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent dans l'exercice de leur activité, l'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable.

Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail.

### **3.3. L'élaboration du programme d'actions**

L'articulation entre les résultats de l'évaluation des risques et l'élaboration du programme d'actions ne s'opère pas mécaniquement. La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix.

Les décisions devront être prises dans le respect des principes généraux de prévention figurant suivants (article L.230-2, II) :

- « *combattre les risques à la source* » ;
- « *adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé* » ;
- « *tenir compte de l'évolution de la technique* » ;
- « *remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux* » ;
- « *prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* » ;
- « *donner les instructions appropriées aux travailleurs* ».

Sachant que la planification de la prévention consiste à intégrer dans « *un ensemble cohérent* » des éléments d'ordre technique, organisationnel et humain, il s'agira de tenir compte de l'interaction de ces éléments, au regard des situations de travail.

C'est sur ces bases que le programme annuel de prévention des risques professionnels (cf. point 2.4) est établi, en associant les instances représentatives du personnel. Ce programme constitue, pour les acteurs internes et externes à l'entreprise, un outil opérationnel de suivi des actions mises en œuvre.

### **3.4. La mise en œuvre des actions de prévention**

Suite à l'adoption du programme annuel de prévention, il est très souvent fait appel à des études complémentaires nécessaires à son exécution. Dans ce sens, le programme annuel peut servir d'outil de suivi permettant aux instances représentatives du personnel d'accompagner la mise en œuvre des actions.

Ces actions, qui peuvent consister aussi bien à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail ou encore à engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux, requièrent des exigences techniques qui leurs sont propres.

### **3.5. L'évaluation des risques**

Dans la mesure où ces actions peuvent conduire à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques, il convient, en premier lieu, d'effectuer une nouvelle évaluation des risques, selon les modalités fixées par le décret (voir point 2.2.).

A l'issue de ces actions, il s'agit d'enclencher de nouveau le processus de la démarche de prévention.

Ce dispositif place l'évaluation des risques au coeur de la démarche de prévention des risques professionnels. Sa mise en application effective doit contribuer à accroître, à la fois, le niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et le développement des performances de l'entreprise. Dans cette perspective, elle s'inscrit bien dans la démarche visant à assurer des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Vous voudrez bien me tenir informé des expériences menées, des questions soulevées et des éventuelles difficultés que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de la présente circulaire. Ces contributions permettront d'enrichir les travaux du comité national - constitué de l'ensemble des représentants des organismes de prévention - qui a en charge élaboration d'un guide méthodologique destiné aux entreprises.

Le Directeur des Relations du Travail

Jean-Denis COMBEXELLE



## **PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE D'EVALUATION DES RISQUES**

### **1. Risques liés aux situations de co-activité**

Il s'agit d'articuler le document unique avec les instruments prévus par :

- le décret n°92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
  - le décret n°94-1159 du 26 décembre 1994 relatif aux dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou de génie civil.
- a) Le cas d'une entreprise intervenante dans une entreprise utilisatrice (décret du 20 février 1992, art. R 237-1 et suivants) :

#### **• L'analyse commune des risques interférents**

Lors d'une intervention, l'entreprise intervenante (EI) et l'entreprise utilisatrice (EU) doivent procéder à une analyse commune des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels ;

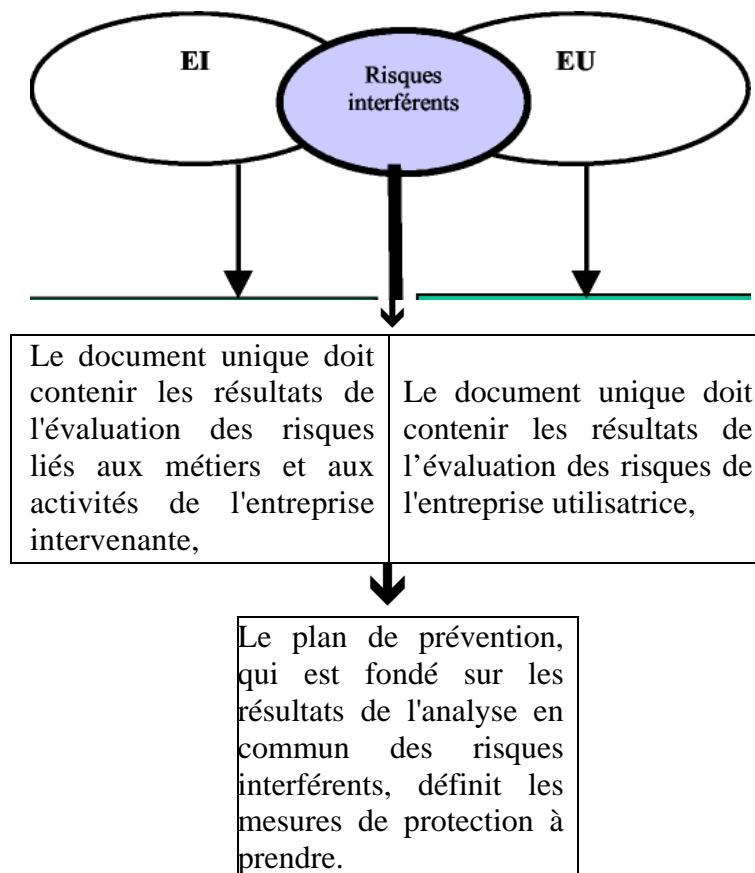
#### **• Le plan de prévention**

Les résultats de cette analyse des risques servent à la réalisation du plan de prévention, où figurent les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise, en vue de prévenir ces risques ;

#### **• Le retour d'expériences**

Les enseignements tirés de ces analyses - retours d'expériences - peuvent venir, le cas échéant, enrichir le document unique de l'entreprise intervenante, voire de l'entreprise utilisatrice.

En ce qui concerne le secteur du bâtiment et les travaux publics, le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers (peintre, maçon, couvreur, grutier...) et aux activités de l'entreprise (pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes...).



#### **b) Le cas d'une ou plusieurs entreprises intervenantes sur un chantier - opérations de bâtiment ou de génie civil - (décret du 26 décembre 1994)**

Dans le secteur du bâtiment et les travaux publics, le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers (peintre, maçon, couvreur, grutier...) et aux activités de l'entreprise (pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes...).

##### **• Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGC)**

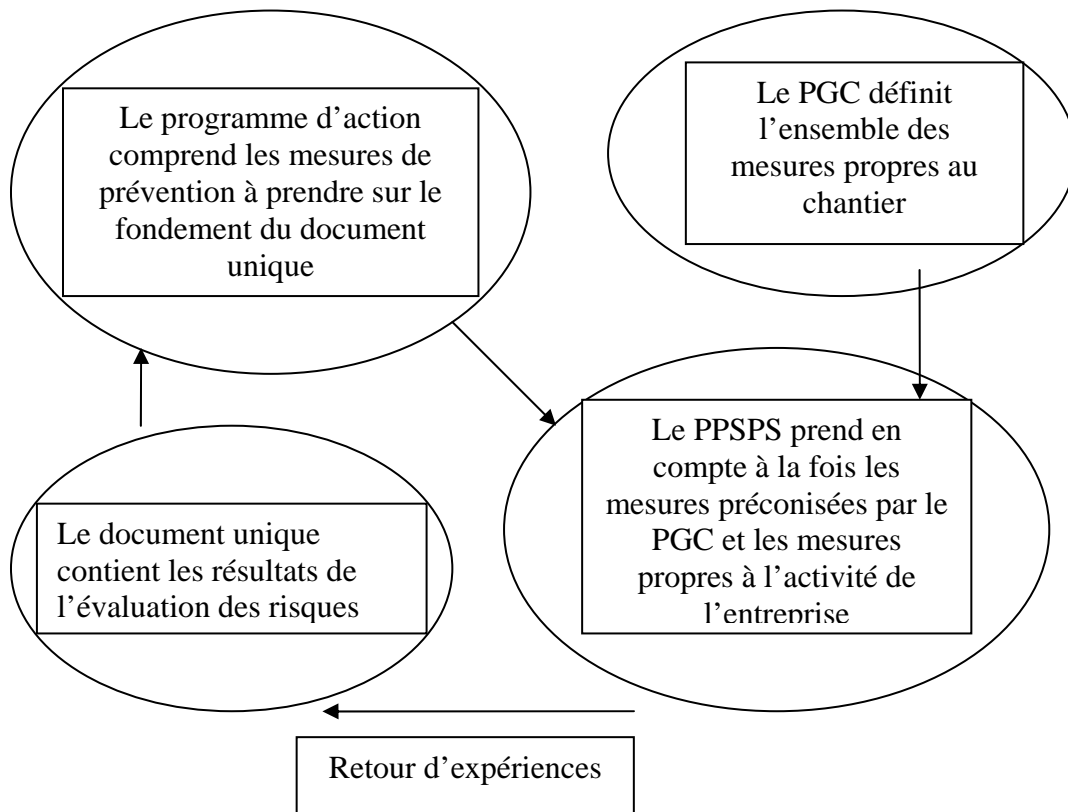
Le PGC définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence des activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités... (art. R. 238-21).

##### **• Le plan de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)**

Le PPSPS doit définir les mesures de prévention liées aux risques du chantier (arts. R 238-31111 et R. 238-32). Les mesures de prévention à prendre sur le fondement du document unique (modes opératoires standards) contribuent à la réalisation du PPSPS.

##### **• Le retour d'expériences**

Les enseignements tirés de la mise en œuvre du PPSPS peuvent enrichir le document unique réalisé par chaque entreprise impliquée dans l'opération de bâtiment ou de génie civil ; en outre, ces enseignements peuvent être pris en compte lors de la conception du PGC, à l'occasion de chantiers ultérieurs.



## 2. Risque physique

TYPE DE RISQUE OU D'ACTIVITE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	COMPLEMENT PAR RAPPORT AU DECRET D'EVALUATION DES RISQUES
Manutention de charges	Article R. 231-68 : en application des principes généraux de prévention définis à l'article L. 230-2, l'employeur évalue, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de manutention pour la sécurité et la santé des travailleurs ; un arrêté du 29 janvier 1993 établit une liste non exhaustive des éléments de référence et des autres facteurs de risques à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique.
Bruit	Article R. 232-8-1 : l'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail.	En ce qui concerne le bruit, le travail d'identification et de mesurage réalisé par l'employeur constitue un élément de référence pour l'évaluation de ce risque, qui contribue à l'obligation générale d'évaluer les risques prévues par le décret du 5 novembre 2001.
Rayonnements ionisants	Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 (protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants), article 4 : afin que les matériels, procédés et l'organisation du travail soient conçus de telle sorte que les expositions professionnelles individuelles et collectives soient maintenues aussi bas que possible en dessous des limites prescrites par le décret, les postes de travail exposés font l'objet d'une analyse dont la périodicité est fonction du niveau d'exposition ; voir aussi les articles 24 (évaluation individuelle de l'exposition des travailleurs opérant en zone contrôlée), ainsi que les différents contrôles, prévus par le décret ; en outre, l'employeur établit une notice pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à ce risque.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique
Ecrans de visualisation	Décret n° 91-451 du 14 mai 1991 (prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation), article 3 : l'employeur analyse les risques professionnels et les conditions de travail pour tous les postes comportant un écran de visualisation.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique

### 3. Risque chimique

TYPE DE RISQUE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	OBSERVATION AU REGARD DU DECRET D'EVALUATION DES RISQUES
Dispositions générales	<p>Article R. 231-54-1 : l'employeur procède, conformément aux dispositions du III de l'article L. 230-2, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou à des préparations chimiques dangereuses. Cette évaluation porte sur les niveaux d'exposition collectifs et individuelles et indique les méthodes envisagées pour les réduire ; cette disposition prévoit en outre les conditions de renouvellement de l'évaluation ; l'article R. 231-54.1 prévoit qu'une notice informant le salarié des risques auxquels il est exposé sera établie pour chaque poste de travail soumis à ce risque.</p>	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique
Risque cancérogène	Article R 231-56-1 : l'employeur est tenu, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes, d'évaluer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant leur sécurité ou leur santé	idem
Amiante	Décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié (protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante), article 2 : l'employeur évalue les risques, afin de déterminer, notamment, la nature, la durée et le niveau de l'exposition des travailleurs à l'inhalation de poussières provenant de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante. Cette évaluation doit porter sur la nature des fibres en présence et sur les niveaux d'exposition collective et individuelle.	idem
Silice Plomb Chlorure de vinyle monomère Benzène	Voir les différents textes fixant des seuils d'exposition	Les mesures et contrôles ainsi effectués constituent des éléments de référence nécessaires à l'évaluation des risques.

#### 4. Risque biologique

TYPE D'ACTIVITE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	OBSERVATION AU REGARD DU DECRET L'EVALUATION DES RISQUES
Risque biologique	<p>Article R 231-62, 1. : afin de procéder à l'évaluation des risques, prévues conformément à l'article L. 230-2, l'employeur détermine la nature, la durée et les conditions d'exposition des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques ; voir les points 2, 3, 4 de l'article R. 231-62 relatifs aux modalités de l'évaluation des risques, l'article R 231-62-3 portant sur la consigne de sécurité établie à l'intention des travailleurs et l'article R 23163-1 sur les informations relatives à l'évaluation des risques tenues à disposition d'acteurs internes et externes à l'entreprise.</p>	<p>Les résultats de l'analyse des risques chimiques sont intégrés dans le document unique.</p>

## Annexe 2

### **DONNEES CONTRIBUANT A L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

- liste indicative –

La réglementation du travail prévoit l'existence de plusieurs supports qui contiennent des données relatives à l'évaluation des risques et qui peuvent, de ce fait, contribuer à l'élaboration du document unique par l'employeur. Il s'agit de :

- **L'analyse des risques réalisée par les institutions représentatives du personnel (article L. 236-2) :** le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Cela résulte du second alinéa de l'article L. 236-2. Dans le même sens, les délégués du personnel investis des missions des CHSCT peuvent procéder également à l'analyse des risques, conformément aux alinéas deux et quatre de l'article L. 236-1 (voir point 2.4 de la circulaire sur le lien établi entre le document unique établi par l'employeur et l'analyse des risques effectuée par l'institution représentative du personnel).
- **La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (article R. 241-41) :** cela s'inscrit dans le cadre de sa mission de conseiller de l'employeur et des travailleurs, de leurs représentants et des services sociaux, notamment en matière de protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et contre les risques d'accidents du travail, ou d'utilisation des produits dangereux. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la fiche d'entreprise que le médecin du travail est chargé d'établir et de mettre à jour, au regard de l'article R. 241-41-3, peut contribuer à l'évaluation des risques pratiquée par l'employeur, pour ce qui concerne sa dimension médicale. Comme le prévoit cette disposition, la fiche d'entreprise, qui doit être transmise à l'employeur, consigne notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.
- **La surveillance médicale particulière assurée par le médecin du travail (article R. 241-50) :** le médecin du travail a aussi pour mission d'exercer une surveillance médicale particulière auprès des salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés ministériels.
- **La déclaration à la caisse primaire d'assurance-maladie (article L. 461-4 du Code de la Sécurité Sociale) :** elle doit être effectuée par l'employeur lorsque ce dernier utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ;
- **La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (article L. 231-3-1 du Code du Travail) :** elle concerne les risques portant sur la santé ou la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des salariés sous contrat de travail temporaire qui doivent être relevés par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.
- **Les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques (article R. 231-53) :** elles doivent être communiquées à l'employeur par les fabricants, importateurs ou vendeurs de tels produits. Ces fiches sont ensuite transmises par l'employeur au médecin du travail.
- **L'évaluation des risques lors de la conception de machines neuves ou considérées comme neuves (article R. 233-84 (annexe I, 1.1.2, b) ) :** le concepteur effectue une analyse des risques en vue de rechercher tous ceux qui sont susceptibles de concerner la machine ou le composant de sécurité. Lorsque des risques résiduels continuent à exister malgré toutes les dispositions intégrées à la machine elle-même ou lorsqu'il s'agit de risques potentiels non évidents, des avertissements doivent être prévus (annexe 1, 1.7.2).

## **16.5. Accord-cadre national interprofessionnel pour l'amélioration des conditions de travail**

MODERNISATION DES ENTREPRISES : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : AVENANT DU 20-10-1989 A L'ACCORD - CADRE INTERPROFESSIONNEL DU 17-03-1975 (MODIFIE PAR L'AVENANT DU 16-10-1984)

### **PREAMBULE**

En concluant l'accord-cadre interprofessionnel du 17-03-1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont marqué leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données technologiques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

Depuis lors, des progrès tangibles, appuyés sur un certain nombre de dispositions législatives et conventionnelles, dont l'accord national interprofessionnel du 25-04-1983 relatif au personnel d'encadrement, ont été réalisés tant au niveau des branches que des entreprises. L'effort et la volonté qui les ont permis doivent se poursuivre pour se situer à la hauteur des enjeux humains de la modernisation. Cet effort et cette volonté doivent s'insérer dans la logique de concertation entre les partenaires sociaux que le relevé de décisions du 03-05-1988 et les accords d'orientation sur les mutations technologiques du 23-09-1988 et sur l'aménagement du temps de travail du 21-03-1989 ont retenue pour présider à la modernisation des entreprises afin que celle-ci soit un facteur de progrès tant économique que social. La détermination rappelée ci-dessus des signataires de l'accord du 17-03-1975 garde donc toute sa valeur.

Aussi le présent avenant a pour objet de réactiver l'accord du 17-03-1975 en le complétant sur la base des orientations retenues dans les articles ci-après.

### **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

#### Article 1

L'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant de la modernisation des entreprises, celle-ci étant d'autant mieux perçue qu'elle ne constitue pas seulement un facteur de progrès pour l'entreprise mais qu'elle est également un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés.

L'amélioration des conditions de travail, qui est un des enjeux humains de la modernisation, doit donc, en évitant les répercussions néfastes sur l'environnement, contribuer à l'amélioration tout à la fois de la situation des salariés et du fonctionnement de l'entreprise.

#### Article 2

Dans cette double perspective, les partenaires sociaux des branches professionnelles se rencontreront à l'initiative de la partie la plus diligente, pour dresser en commun un constat de la situation de la branche à partir duquel, s'il en fait apparaître la nécessité, ils détermineront, d'une part, les mesures prioritaires et définiront, d'autre part, des objectifs dont la réalisation pourra s'étaler sur plusieurs années en donnant lieu à des bilans réguliers. A cette occasion, ils examineront les conditions de développement d'une politique de prévention adaptée aux spécificités des P.M.E.

Pour fixer la rencontre ainsi prévue, il devra être tenu compte du programme et du calendrier des négociations déjà engagées dans chaque branche concernée, en veillant à ce que l'objectif de l'amélioration des conditions de travail soit pris en compte lors des négociations sur les mutations technologiques et l'aménagement du temps de travail.

#### Article 3

Les objectifs définis au niveau des branches devront s'inscrire dans une perspective notamment :

- d'évolution négociée ;
- d'action concertée avec le personnel et les institutions représentatives du personnel compétentes ;



- de développement et d'utilisation des travaux d'étude et d'expérimentation, notamment ceux réalisés par l'INRS, les CRAM, l'ANACT et les CTN ;
- de valorisation de l'approche française de la prévention des risques professionnels dans le but d'une contribution active à l'harmonisation, au plan européen, des conditions de santé et de sécurité des salariés ;
- de recherche de méthodes d'organisation du travail adaptées aux évolutions technologiques, permettant de réduire les pénibilités du travail et visant notamment à assurer la protection collective des salariés ;
- de développement de la sécurité et de la prévention contre les risques professionnels intégrés dès le stade de la conception des modes de production et d'organisation du travail ;
- de renforcement de la formation à la sécurité et à la prévention des risques professionnels, particulièrement pour les nouveaux embauchés ;
- d'insertion et de réinsertion des travailleurs handicapés.

Les négociateurs de branche auront à tenir tout particulièrement compte des orientations énoncées au titre II ci-après.

## **TITRE II - DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

### Article 4

L'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au travail peuvent être largement facilitées par une meilleure connaissance des risques et des conditions de travail. Au sein des branches professionnelles, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont invitées à réunir les études pertinentes en la matière, et, en tant que de besoin, à proposer aux organismes de recherche spécialisés, tels que l'I.N.R.S. et l'A.N.A.C.T. d'inscrire parmi leurs axes de recherche et d'études prioritaires les questions qui leur paraîtraient les plus urgentes à cet égard.

### Article 5

L'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et la préservation de la santé au travail nécessitent la mise en commun de l'expérience et des connaissances de tous. Aussi, les négociateurs de branche sont invités à rechercher les moyens d'améliorer, en tant que de besoin, la diffusion, à tous les niveaux, de l'information réciproque en la matière.

### Article 6

La tendance à la baisse du nombre des accidents du travail observée depuis 1975 doit être soutenue par un effort accru de formation à la sécurité, et, parallèlement, par l'intégration de la sécurité dans la formation professionnelle.

Certaines catégories de salariés peuvent avoir besoin d'une formation à la sécurité spécifique, adaptée non seulement au métier qu'ils exercent, mais aussi aux conditions d'exercice de ce métier.

En particulier, les accords de branche pourront prévoir l'évaluation des besoins spécifiques de formation à la sécurité des salariés intérimaires et des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que la mise en place, si nécessaire, de modalités adaptées d'application des dispositions légales et réglementaires en la matière.

S'agissant des salariés des entreprises qui interviennent sur le site d'un établissement d'une autre entreprise, les négociateurs de branche, compte tenu de la responsabilité et du pouvoir d'organisation de chaque employeur quant à la sécurité de ses salariés, rechercheront toutes dispositions utiles pour aider les entreprises qui en sont chargées à améliorer la coordination nécessaire entre les mesures de prévention prises par chacun des employeurs concernés. Ils inviteront, par ailleurs, les entreprises à rechercher, en tant que de besoin, des méthodes de nature à faciliter l'information et la formation à la sécurité des salariés occupés sur un même site.

### Article 7

Les signataires insistent à nouveau sur la nécessité d'intégrer et de développer une formation à la sécurité dans la formation professionnelle initiale et continue de toutes les catégories de personnel.

Dans cette optique, les négociateurs de branche pourront, après évaluation des besoins en la matière, faire connaître leurs souhaits aux pouvoirs publics et aux organismes de formation, de manière à ce que leurs préoccupations soient davantage prises en compte.

#### Article 8

Les parties signataires invitent les fédérations professionnelles qui ne l'auraient pas déjà fait à négocier les modalités de la formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés soumis à la législation sur les CHSCT (1), selon les orientations suivantes :

- les dispositions relatives à cette formation doivent concerner tous les établissements occupant moins de 300 salariés disposant d'un CHSCT ;
- la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

#### Article 9

L'amélioration des conditions de travail suppose une approche pluridisciplinaire des situations de travail. En particulier, les négociateurs de branche s'attacheront, dans le respect de la déontologie médicale, à favoriser la synergie entre les médecins du travail et les autres personnes concernées par l'hygiène, la sécurité, l'ergonomie et les conditions de travail de l'entreprise. Ils pourront également favoriser le recours à des organismes spécialisés.

#### Article 10

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir au plus tard deux ans après sa signature.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.

(1) Sous réserve des dispositions spécifiques aux B.T.P.

# AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ACCORD - CADRE DU 17-03-1975 MODIFIE PAR L'AVENANT DU 16-10-1984

## PREAMBULE

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque. Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en œuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en œuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;
- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre 1er du Code du Travail.

Les Fédérations professionnelles relevant des Organisations signataires devront ouvrir avant le 31-07-1975 des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord.

Avant le 31-07-1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;
- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur ;

- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise ;

- les établissements visés à l'article L. 420-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel, devront sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au 1er juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R. 231-1 du Code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité, devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R. 231-11 dudit Code procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet

l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27-12-1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés soulignent :

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;
- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'il tienne compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10-02-1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un acteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites "de Grenelle", en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

## **TITRE I - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### Article premier

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement, - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

### Article 2

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

### Article 3

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de comptabilité avec la santé des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

#### Article 4

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27-12-1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront notamment consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

#### Article 5

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition, aux tâches d'exécution, de responsabilités de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

#### Article 6

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en œuvre dans le respect des principes énoncés aux articles 1, 2 et 3 sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées, ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

#### Article 7

La modification des méthodes de travail nécessite dans de nombreux cas un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'accord du 09-07-1970 devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'accord du 09-07-1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 09-07-1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

## **TITRE II - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### Article 8

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que, conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement, - ou, à défaut, les délégués du personnel - n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail, individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut en aucun cas dispenser les employeurs de la mise en œuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites "de Grenelle".

Des démarches communes seront effectuées auprès des Pouvoirs Publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet sont reconnus et pour que toutes garanties soient données à ce sujet.

### Article 9

Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent, aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27-12-1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

### Article 10

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

### Article 11

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

- comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- comme travailleurs postés en semi-continu, ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaire le recours à cette formule de travail, mais s'associe aux Organisations syndicales de salariés pour recommander - compte tenu des contraintes qu'il impose - que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

## Article 12

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement. dans les conditions fixées par la loi du 27-12-1973, - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux. La situation des chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attribution de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou toute autre mesure de redistribution ou de réduction du temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

Les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

## Article 13

Les Organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des Pouvoirs Publics afin d'obtenir que les salariés ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans par suite d'inaptitude. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

## Article 14

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétents (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc.), des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur leurs conditions d'habitation afin de promouvoir des solutions facilitant leur repos de jour.

## Article 15

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence prévus par les décrets pris en application à l'article L. 212-2 du Code du Travail devraient être revus.

### **TITRE III - REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT**

#### Article 16

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

#### Article 17

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement depuis un certain nombre d'années le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant aux changements dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement - dont la part garantie devra constituer l'essentiel - et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives.

Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions sus-visées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paye.

#### Article 18

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27-12-1973 - ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude du temps...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

#### Article 19

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet des précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

### **TITRE IV. - HYGIÈNE, SECURITE ET PREVENTION**



## Article 20

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

C'est en mettant en œuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant - conformément aux principes posés dans le Préambule du présent accord - les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

## Article 21

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

## Article 22

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

## Article 23

"La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R.232-6 du Code du Travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même - lorsque, en application de l'article L. 236-6 du Code du Travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés."

## Article 24

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité - en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme - et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail. Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D. 241-21 du Code du Travail et leurs permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des Pouvoirs Publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

#### Article 25

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

#### Article 26

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

#### Article 27

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer :

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent notamment être appliqués les principes définis au titre 1er sur l'organisation du travail) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos...)

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale prévue par la loi du 27-12-1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

#### Article 28

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en œuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple, l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

#### Article 29

Conformément à l'article L. 124-7 du Code du Travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

#### Article 30

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), soit par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

### **TITRE V. - ROLE DE L'ENCADREMENT**

#### Article 31

Le rôle de l'encadrement - qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise - est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en œuvre effective du présent accord.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

#### Article 32

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

#### Article 33

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ;
- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme. que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer des conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

#### Article 34

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas la création d'horaires dits "flexibles" ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

#### Article 35

Les directions d'entreprise doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'avenant du 30-04-1971 à l'accord du 09-07-1970, laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'avenant du 30-04-1971 précité, dispose que lorsque les salariés visés par l'avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

#### Article 36

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles. Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.

## **16.6. Ressources et références bibliographiques**

### **16.6.1. Adresses utiles**

Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Sud-Est  
Service Prévention  
35, rue George  
13005 Marseille - Téléphone : 04 91 85 85 25

Inspection du Travail  
Direction Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
55, boulevard Périer  
13008 Marseille Téléphone : 04 91 57 96 00

Institut National de Recherche et de Sécurité  
30, rue Olivier Noyer  
75680 Paris CEDEX Téléphone 01 40 44 30 00

Agence Nationale pour l'Amélioration de Conditions de Travail  
15, rue de l'Ecole de Médecine  
75006 Paris

Bureau International du Travail  
205, boulevard Saint-Germain  
75007 Paris

Syndicat national des médecins du travail  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil CEDEX

Association Française de Normalisation (AFNOR)  
Tour Europe  
92080 Paris La Défense CEDEX 7

Comité Français d'Education pour la Santé  
9, rue Newton  
75116 Paris CEDEX

Ministère du Travail  
1, place Fontenoy  
75015 Paris

### **16.6.2. Revues spécialisées**

Les Cahiers de Notes Documentaires (trimestrielle) – INRS.

La lettre d'information de l'ANACT (mensuelle).

Le Travail Humain (trimestrielle) - PUF - 12, rue Jean Beauvais 75005 Paris.

Archives des maladies professionnelles (mensuelle) – Masson - 120, boulevard St Germain 75006 Paris.

### **16.6.3. Documentation - bibliographie**

Bulletin de documentation de l'INRS.

Bulletin du centre international d'informations de sécurité et d'hygiène du travail (CIS) -  
Bureau International du Travail – Genève - CH 1211 Suisse.

### **16.6.4. Législation**

Code du Travail, Dalloz, 11, rue Soufflot, 75240 Paris (disponible en cd-rom)

Code de la Sécurité Sociale, Dalloz.

Ergonomie Hygiène et Sécurité du travail – Charles Bernard - Les éditions d'Ergonomie – BP 138 –  
13267 Marseille CEDEX 08

Nouveau Code du Travail annoté - Editions Fiduciaires - La Villeguerin - 54, rue Chabrol 75010 Paris.

Hygiène et Sécurité, Conditions de Travail, lois et textes réglementaires – Pluyette J. Technique et  
documentation, Paris (Réédité tous les deux ans).

Dictionnaire permanent Sécurité et Conditions de Travail - Editions législatives et administratives –  
Montrouge (disponible en cd-rom).

Dictionnaire social permanent - 5 avenue de la République - 75541 Paris CEDEX (disponible en cd-  
rom).

### **16.6.5. Documents INRS à commander aux CRAM**

Catalogue des publications INRS (ED318).

### 16.6.6. L'Internet

La page du CHSCT : <http://perso.wanadoo.fr/gerard.bregier/>

Les éditions d'ergonomie : <http://www.ehst-ergonomie.com/>

Tous les textes législatifs et réglementaires :  
<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Le site des Journaux officiels  
<http://www.journal-officiel.gouv.fr/>

Le site de l'Union européenne :  
<http://europa.eu.int/>

Le site de l'ANACT : <http://www.anact.fr/index.html>

Le site de l'INRS :  
<http://www.inrs.fr/>

Le site de l'INERIS (Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques) :  
<http://www.ineris.fr>

Le site du ministère du travail :  
<http://www.sante.gouv.fr/>

Le site information amiante  
<http://www.sante.gouv.fr/amiante/index.htm>

Le site de l'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) :  
<http://www.oppbtp.fr/>

La bibliothèque du BIT et les services d'informations du Bureau International du Travail :  
<http://www.ilo.org/public/french/>

Le site du monde du travail contient de nombreux liens :  
<http://www.itinerant.qc.ca/repertoire.html#syndicats>

- 
- •