

## FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

---

### CRÉDIT D'HEURES DES MEMBRES DU CHSCT

#### DÉFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel au CHSCT disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

Le temps de réunion ne s'impute pas sur le temps de délégation légal.

Des dispositions de la convention collective peuvent augmenter ce temps d'absence autorisé.

*Article L. 4611-7 du Code du travail*

#### NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

*Article L. 4614-3 du Code du travail*

#### **Exemples jurisprudentiels**

*Il appartient au salarié, représentant du personnel au CHSCT, de rapporter la preuve de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures légalement attribué.*

*Cass. soc. 25 novembre 1997 – Bull. civ. V, n° 404*

*L'obligation de payer les heures de délégation à échéance normale ne dispense pas les représentants du personnel au CHSCT d'indiquer l'utilisation faite du temps pour lequel ils sont ainsi rémunérés.*

*Cass. soc. 4 février 2004 – Bull. civ. V, n° 36*

### Pluralité de CHSCT au sein d'un même établissement

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont créés dans un même établissement, dans les conditions prévues à l'article L. 4613-4 du Code du travail, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

*Article L. 4614-4 du Code du travail*

### Majoration dans les entreprises à risques industriels majeurs

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire, au sens de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006, ou une installation donnant lieu à une servitude d'utilité publique, telle que prévue à l'article L. 515-8 du Code de l'environnement, ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du Code minier, le crédit d'heures des membres du CHSCT est majoré de 30 %.

*Article L. 4523-7 du Code du travail*

### Répartition libre entre représentants

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

*Article L. 4614-5 du Code du travail*

### TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

- aux réunions ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou 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 prévue à l'article L. 4132-2.

*Article L. 4614-6 du Code du travail*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave doit être rémunéré, en l'absence de toute contestation par l'employeur sur le principe même de la rémunération du temps passé à cette enquête et avant toute contestation sur la durée de celle-ci.*

*Cass. soc. 25 novembre 1997 – Bull. civ. V, n° 403*

*Les contrôles effectués par les membres du CHSCT dans un établissement avec les sociétés qui sont chargées d'y faire des réparations ou d'assurer l'entretien de l'ensemble des bâtiments ne constituent pas des réunions au sens des articles L. 4614-3 et L. 4614-6 du Code du travail. Le temps qui y est consacré s'impute donc sur les heures déléguées allouées aux représentants du personnel au CHSCT qui y participent.*

*Cass. soc. 20 décembre 2006*

## **UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION**

Le crédit d'heures des représentants du personnel au CHSCT est en principe mensuel et personnel, ce qui suppose l'impossibilité pour ces représentants de s'échanger des heures de délégué, et celle pour ceux qui cumulent des mandats de confondre dans un même volume global le nombre d'heures de délégué accordé pour l'exercice particulier de chaque mandat.

Mais il existe des exceptions à ce principe, en particulier pour les membres du CHSCT. Ceux-ci sont en effet légalement autorisés à s'échanger leurs heures de délégué.

*Article L. 4614-5 du Code du travail*

Les suppléants n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable. Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé. En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Les heures de délégué doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ *Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.*

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégué sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée. Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant.

### **Exemple jurisprudentiel**

*Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.*

*Cass. soc. - 11 juin 2008. n° 07-40.823.*

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. À défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts ;

*Cass. soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730*

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures. Contestées.

*Cass. soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972*

Le représentant du personnel au CHSCT est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

*Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578*

Aucune disposition légale n'impose la pratique dans l'entreprise des bons de délégation. Ce sont le plus souvent des carnets à souches, utilisés par les représentants du personnel pour informer l'employeur des heures de délégation prises ou à prendre. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut prévoir leur systématisation.

☞ *L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il pourrait être poursuivi pour délit d'entrave.*

## MOYENS MATÉRIELS

### DÉPLACEMENTS ET CIRCULATION

Le Code du travail attribue aux membres du CHSCT une mission d'enquête ou d'inspection. De façon plus précise, l'article L. 4614-9 du Code du travail oblige l'employeur à accorder aux représentants du personnel aux CHSCT les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections, et les réunions légalement obligatoires.

Il est donc possible d'affirmer le principe de la liberté de circulation des membres du CHSCT dans l'établissement, pour les besoins de l'enquête ou de l'inspection en cours.

Les frais de déplacements peuvent être remboursés par l'employeur à la condition d'être justifiés par la mission confiée.

#### *Exemples jurisprudentiels*

*Le salarié peut prétendre au remboursement des frais de déplacement encourus pour se rendre à une réunion, alors même qu'il n'a pas utilisé le véhicule mis à sa disposition par l'employeur. En effet, compte tenu de l'heure matinale de la réunion et du temps de trajet pour s'y rendre, un départ la veille s'imposait.*

*Cass. soc. 5 octobre 1999 – n° 97-41. 590 - RJS 1999, n° 1385, p. 856*

*Par contre, ne peut prétendre à la prise en charge de ses frais de déplacements le salarié qui ne peut pas justifier d'une mission individuelle confiée à lui par le CHSCT.*

*Cass. soc. 21 juillet 1993 – RJS 1993, n° 878, p. 526*

*L'employeur qui ne rembourse pas les frais de déplacement des membres du CHSCT pour se rendre aux réunions légalement obligatoires commet un délit d'entrave.*

*Cass. crim. 22 novembre 2005 – n° 04-87.451*

### Obligation de discrétion

Toutefois, 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 l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

*Article L. 4614-9 du Code du travail*

### LOCAL DU CHSCT

Aucune disposition légale ne prévoit l'attribution d'un local spécifique aux représentants du personnel au CHSCT.

Mais l'employeur est tenu de mettre à disposition des membres du CHSCT « les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions » de l'institution. Un local pour se réunir ou préparer la réunion fait partie de ces moyens à mettre à disposition.

*Article L. 4614-9 du Code du travail*

Le CHSCT peut alors partager un local avec d'autres institutions représentatives du personnel comme les délégués du personnel ou le comité d'entreprise.

En outre, les réunions ordinaires ou extraordinaires du CHSCT doivent se dérouler « dans un local approprié ».

*Article R. 4614-4 du Code du travail*

## FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

*Article L. 4614-14 du Code du travail*

La formation est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Article R. 4614-22 du Code du travail*

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est similaire à la formation économique des membres du comité d'entreprise.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, les conditions de cette formation sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par voie réglementaire.

*Article L. 4614-15 du Code du travail*

Ainsi, dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation des représentants au comité d'hygiène et de sécurité au travail est de trois jours.

*Articles R. 4614-24 du Code du travail*

La formation des membres du CHSCT est renouvelable, dans le cadre de stages distincts du stage initial. Ce renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

*Article R. 4614-23 du Code du travail*

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet :

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

*Article R. 4614-21 du Code du travail*

La formation est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

*Article R. 4614-22 du Code du travail*

## ENQUÊTES ET INSPECTIONS PAR LE CHSCT

### INSPECTIONS DU CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire tous les trimestres.

*Article L. 4612-4 du Code du travail*

C'est le comité qui désigne le représentant du personnel qui va réaliser l'inspection. En effet, « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définit les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui relèvent de sa compétence. »

*Article R. 4612-1 du Code du travail*

Par ailleurs, le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

*Article L. 4612-6 du Code du travail*

### ENQUÊTES DU CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

*Article L. 4612-5 du Code du travail*

Le CHSCT peut alors faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

*Article L. 4612-8-1 du Code du travail*

Le ou les représentants du personnel qui enquêtent sont désignés par le CHSCT lui-même. En effet, « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définit les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches qui relèvent de sa compétence. »

*Article R. 4612-1 du Code du travail*

Néanmoins, les enquêtes du CHSCT, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, doivent être réalisées par une délégation comprenant au moins :

- l'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.

*Article R. 4612-2 du Code du travail*

### RELATIONS AVEC L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

*Article L. 4612-7 du Code du travail*

Dans le cas des droits d'alerte par le CHSCT, dans des situations de danger grave et imminent pour la vie et la santé des travailleurs, et en cas de risque pour la santé publique et l'environnement, l'inspecteur du travail eut être convié aux réunions du CHSCT et peut déclencher des procédures de mise en demeure ou un référé administratif.

*Articles L. 4132-2 et suivants du Code du travail*

## RECOURS AUX EXPERTS

### CAS DE RECOURS POSSIBLES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8 du Code du travail.

*Article L. 4614-12 du Code du travail*

☞ *L'expertise, faite en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, est réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder 45 jours.*

*Article R. 4614-18 du Code du travail*

#### **Exemples jurisprudentiels**

*Sur les risques graves révélés ou non par un accident ou une maladie professionnelle, une expertise peut être ordonnée seulement en cas de risque grave.*

*Cass. Soc. 3 avril 2001 – Bull. civ. V, n° 121*

*Le CHSCT devant avoir une vision globale des questions relevant de sa compétence, l'expert doit étudier l'ensemble des risques existant dans un atelier.*

*Cass. soc. 19 décembre 1990 – RJS 1991, n° 191, p. 106*

*Sur les projets importants modifiant les conditions liées à la santé, la sécurité ou modifiant les conditions de travail :*

*L'expertise est justifiée lorsque le projet concerné aboutit à la définition d'un nouveau métier de logistique, dont les orientations sont définies, la durée programmée, la date de mise en œuvre déjà prévue. Au surplus, le projet transforme la majorité des postes du service touché.*

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> mars 2000 – Jurisprudence sociale Lamy n° 62-34*

*De même, le recours à un expert est légitime pour analyser une décision patronale de changement d'horaires affectant directement les salariés postés, le travail posté étant déjà en soi perturbateur.*

*Cass. Soc. 24 octobre 2000 – Bull. civ. V, n° 345*

*Le fait qu'un projet ne concerne qu'un petit nombre de salariés ne suffit pas, à lui seul, à exclure le recours à un expert.*

*Cass. Soc. 10 février 2010 – n° 08-15.086*

*Mais la modification de l'organigramme et la restructuration de l'encadrement, sans aucune transformation des postes de travail ne permettent pas au CHSCT de recourir à un expert.*

*Cass. Soc. 26 juin 2001 – Bull. civ. V, n° 231*

## Recours à une expertise unique en cas de projet commun à plusieurs établissements

Lorsque plusieurs établissements sont concernés par les consultations du CHSCT sur des projets affectant notamment les conditions de travail et la santé des travailleurs, telles que prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 du Code du travail, une loi du 14 juin 2013 crée une instance temporaire de coordination des CHSCT de ces établissements, dont la seule mission est d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé.

Cette instance de coordination est composée, sauf disposition conventionnelle différente :

- de l'employeur ou son représentant ;
- de 1, 2, 3 représentants de chaque CHSCT, selon que soient concernés plus de 15 comités, entre 7 et 15 comités ou moins de 7 comités ;
- de personnalités n'ayant pas voie délibérative comme l'inspection du travail, la médecine du travail, le service de prévention de la CARSAT, l'organisme professionnel chargé de la prévention du bâtiment et des travaux publics.

L'expert est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination. Il remet son rapport à l'instance de coordination, qui le transmet aux CHSCT concernés, assorti de son avis.

*Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 16 juin créant les articles L. 4616-1 à L. 4616-5 du Code du travail  
Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 créant les articles R. 4616-1 à R. 4616-10 du Code du travail*

## PRISE EN CHARGE DE L'EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

*Article L. 4614-13 du Code du travail*

## OBLIGATIONS DE DISCRÉTION ET RELATIVES AU SECRET PROFESSIONNEL

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9 du Code du travail : « obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ; secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ».

*Article L. 4614-13 du Code du travail*

Le personnel des organismes et les personnes physiques agréés sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance dans le cadre des expertises.

*Article R. 4614-17 du Code du travail*

## EXPERTS AGRÉÉS

Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel sont agréés, compte tenu de leurs compétences, pour le ou les domaines suivants :

- santé et sécurité au travail ;
- organisation du travail et de la production.

*Article R. 4614-6 du Code du travail*

Les experts, personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. Cet agrément est pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. L'arrêté fixe la durée de validité de chacun des agréments. Il ne peut excéder trois ans, renouvelable. L'arrêté précise la spécialité de l'expert agréé.

*Article R. 4614-7 du Code du travail*

Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation qui leur est applicable sont réputés agréés pour procéder aux expertises ayant pour seul objet d'apprécier cette conformité. Dans ce cas, l'expert désigné ne peut être la personne ou l'organisme qui a procédé à cette vérification.

*Article R. 4614-10 du Code du travail*

### **Procédure d'agrément**

La demande d'agrément justifie de l'aptitude de la personne à procéder aux expertises. Elle est adressée au ministre chargé du travail, avant le 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours, pour produire effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Elle précise les domaines pour lequel l'agrément est sollicité.

*Article R. 4614-11 du Code du travail*

La demande d'agrément est accompagnée des pièces suivantes :

- statuts de la personne morale ou identification de la personne physique ;
- liste des administrateurs et du personnel de direction lorsqu'il s'agit d'une personne morale ;
- liste des personnes appelées à réaliser effectivement les expertises, avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa qualification et son expérience dans le ou les domaines de l'agrément sollicité ;
- note détaillée exposant les principales méthodes d'intervention mises en œuvre ;
- le cas échéant, spécialité dont se réclame la personne physique ou morale afin qu'il en soit fait mention dans l'arrêté d'agrément ;
- tarifs applicables aux expertises réalisées dans le cadre de l'agrément ;
- en cas de demande de renouvellement, bilan d'activité précisant notamment les expertises réalisées.

*Article R. 4614-12 du Code du travail*

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'agrément, le ministre chargé du travail peut procéder aux contrôles ou inspections nécessaires à la vérification de l'aptitude des experts. Pour l'instruction des demandes d'agrément, le ministre chargé du travail peut demander à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à l'Institut national de recherche et de sécurité de lui apporter leur concours. Le ministre chargé du travail et ces organismes peuvent demander tous documents et informations utiles ou procéder aux entretiens nécessaires à l'instruction des demandes d'agrément.

*Article R. 4614-13 du Code du travail*

### **Refus et retrait d'agrément**

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet.

*Article R. 4614-8 du Code du travail*

L'agrément peut être retiré à tout moment lorsque la personne agréée ne satisfait plus aux obligations qui lui incombent.

*Article R. 4614-9 du Code du travail*

### Suivi des expertises réalisées

Les personnes et organismes agréés adressent au ministre intéressé, avant le 31 décembre de chaque année, la liste des expertises réalisées au cours de l'année écoulée. Elles fournissent, à la demande du ministre du travail, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises.

*Article R. 4614-14 du Code du travail*

Les personnes agréées peuvent sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise.

Le sous-traitant est lui-même agréé, sauf s'il s'agit de mesures de contrôle technique réalisées par des organismes de vérification technique habilités à cet effet dans le cadre des dispositions en vigueur.

*Article R. 4614-15 du Code du travail*

Toute modification des listes des personnes, des statuts, des tarifs pratiquée est déclarée au ministre chargé du travail.

*Article R. 4614-16 du Code du travail*

### CONTESTATIONS

La nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise peuvent être contestées en justice par l'employeur.

#### Exemples jurisprudentiels

*La contestation par l'employeur de la nécessité de l'expertise ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.*

*Cass. Soc. 14 février 2001 – RJS 2001, n° 754, p. 521*

*Mais, le juge n'a en principe pas à contrôler le choix de l'expert, en termes de personne, par le CHSCT.*

*Cass. Soc. 26 juin 2001 – Bull. civ. V, n° 231*

*La nécessité de l'expertise relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.*

*Cass. Soc. 25 juin 2003 – Bull. civ. V, n° 211*

Le juge peut réduire le montant des honoraires de l'expert, pour tenir compte du travail effectivement réalisé par ce dernier, même si un tarif a été préalablement convenu entre l'expert et le CHSCT.

*Cass. Soc. 15 janvier 2013 – n° 11-19.640*

Le président du tribunal de grande instance statue en urgence sur ces contestations, c'est-à-dire en la forme des référés.

*Articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du Code du travail*

L'employeur supporte les frais de contestation éventuels, y compris les frais d'avocat, sauf abus de la part du CHSCT.

*Cass. Soc. 12 janvier 1999 – Bull. civ. V, n° 19*

*Cass. Soc. 15 janvier 2013 – n° 11-27.679*

Le CHSCT peut même exercer une voie de recours contre la décision du juge, aux frais de l'employeur, sans que ce recours soit considéré comme abusif en soi.

*Cass. Soc. 8 décembre 2004 – Bull. civ. V, n° 129*

## RÉUNIONS DU CHSCT

### RÉUNIONS TRIMESTRIELLES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

*Article L. 4614-7 du Code du travail*

#### *Exemples jurisprudentiels*

Le fait pour l'employeur de ne pas convoquer le CHSCT pour la tenue des réunions trimestrielles, légalement obligatoires, constitue un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'institution.

*Cass. Crim. 21 novembre 2000 – n° 00-81.488*

C'est l'employeur qui doit être poursuivi lorsque le comité n'est pas consulté dans les hypothèses où la loi l'exige, même s'il a délégué ses pouvoirs pour la présidence du CHSCT.

*Cass. Crim. 14 octobre 2003 – n° 03-81.366*

### RÉUNIONS EXCEPTIONNELLES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est 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.

*Article L. 4614-10 du Code du travail*

En cas de demande motivée, présentée par au moins 2 représentants du personnel au CHSCT, l'employeur n'a pas à se faire juge du bien-fondé de la demande, il doit organiser une réunion du CHSCT.

*Cass. Crim. 4 janvier 1990 – RJS 1990, n° 215, p. 158*

## ORGANISATION DES RÉUNIONS

### Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. L'ordre du jour des réunions du CHSCT est transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail.

Cette transmission est faite, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'ordre du jour est transmis dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Lorsqu'une réunion du comité comporte l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

*Articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du Code du travail*

### Exemples jurisprudentiels

*Le CHSCT ne peut alors délibérer que sur un sujet en lien direct avec une question inscrite à l'ordre du jour.*

*Cass. soc. 22 janvier 2008 – n° 06-18.979*

*L'employeur qui ne respecte pas l'ordre du jour ou le modifie à la dernière minute commet un délit d'entrave.*

*Cass. soc. 4 janvier 1990 – n° 88-83.311*

### Lieu et heure de la réunion

Les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

*Article R. 4614-4 du Code du travail*

### Informations préalables

Les documents relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité, sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment demander la transmission de ces documents. Le président informe le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

*Articles L. 4711-1 et R. 4614-5 du Code du travail*

### Présidence et secrétariat

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'employeur.

*Article L. 4614-1 du Code du travail*

L'employeur peut déléguer ses pouvoirs à une personne ayant des responsabilités dans l'entreprise, notamment dans les domaines de la sécurité, de la santé et des conditions de travail. Mais cela ne l'exonère pas de ses obligations relatives aux consultations du CHSCT, obligatoires en vertu de la loi.

*Cass. Crim. 14 octobre 2003 – n° 03-81.366*

Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est choisi parmi les représentants du personnel élus par le collège désignatif.

*Cass. soc. 16 janvier 2008 – n° 06-15.679*

### Autres participants possibles

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

*Article L. 4614-11 du Code du travail*

Outre le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, s'il existe, à titre consultatif, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Article R. 4614-2 du Code du travail*

### **Vote**

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, comme dans le cadre des réunions du comité d'entreprise.

Toutefois, le président du CHSCT ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les autres membres du CHSCT en tant que représentants du personnel.

*Article L. 2325-18 du Code du travail*

Il en est de même des résolutions que le comité adopte.

*Article L. 4614-2 du Code du travail*

### **Procès-verbaux**

Un procès-verbal de chaque réunion du CHSCT est rédigé. Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement.

Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

*Article R. 4614-4 du Code du travail*



## **RELATIONS AVEC LES AUTRES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES**

### **RELATIONS AVEC LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Lorsqu'il existe un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

*Article L. 2313-9 du Code du travail*

Et indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par les délégués du personnel.

*Article L. 4612-13 du Code du travail*

Dans les entreprises où il n'existe pas de CHSCT, soit par carence dans les entreprises de plus de 50 salariés, soit parce que l'entreprise n'a pas atteint le seuil d'effectif rendant obligatoire cette institution représentative, certaines des attributions en principe dévolues au comité sont exercées par les délégués du personnel.

### **RELATIONS AVEC LE COMITÉ D'ENTREPRISE**

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, et qui sont dépourvues de CHSCT, c'est le comité d'entreprise, et non la délégation du personnel, qui émet un avis sur ces rapports et programmes annuels.

*Article L. 4612-18 du Code du travail*

Par ailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le comité d'entreprise.

*Article L. 4612-13 du Code du travail*



**ARRÊTÉ DU 22 DÉCEMBRE 2008**

Arrêté du 22 décembre 2008 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, est disponible sur notre site sous la référence suivante :

**[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/arrete22-12-08.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/arrete22-12-08.pdf)**



**ARRÊTÉ DU 21 DÉCEMBRE 2009**

Arrêté du 21 décembre 2009 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, est disponible sur notre site sous la référence suivante :

**[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/arrete21-12-09.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/arrete21-12-09.pdf)**

