

MISSIONS DU CHSCT

PROTECTION ET PRÉVENTION

MISSION D'AMÉLIORATION ET DE CONTRÔLE

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 travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article L. 4612-1 du Code du travail

MISSION D'ANALYSE ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article L. 4612-2 du Code du travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

Article L. 4612-3 du Code du travail

ATTENTION PARTICULIÈRE POUR CERTAINS SALARIÉS OU CERTAINES SITUATIONS

Le Code du travail met l'accent sur les missions relatives à la protection et à la prévention de certaines situations particulières à risques ou de certains salariés réputés fragiles :

- salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- respect de l'égalité entre hommes et femmes, notamment dans l'accès à tous les emplois dans l'établissement femmes enceintes et situations liées à la maternité ;
- situations de harcèlement moral et sexuel.

Articles L. 4612-1 à L. 4612-3 du Code du travail

Situation de violence ou maltraitance sur le lieu de travail

En matière de **violence au travail**, le CHSCT a donc vocation pour proposer à l'employeur des mesures de prévention, d'amélioration ou de gestion des différentes violences qui peuvent exister dans les relations professionnelles : discriminations, harcèlement, stress au travail. Ce sont en effet des risques ou des actes relevant de la santé physique et morale des travailleurs.

Les violences au travail sont notamment définies dans un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Les comportements violents visés par cet accord sont :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;
- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Le CHSCT est notamment obligatoirement informé et consulté avant toute décision de l'employeur d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail : mesures de réorganisation du travail, des cadences et des normes de productivité, de transformation des postes de travail...

Article L. 4612-8 du Code du travail

De façon plus spécifique, Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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. Ce sont des publics statistiquement plus touchés par les comportements discriminants, le stress.

Article L. 4612-11 du Code du travail

Il est consulté sur les documents se rattachant à sa mission en matière de sécurité, de santé des salariés, et des conditions de travail, notamment sur le règlement intérieur. Or, l'accord national interprofessionnel sur les violences au travail du 26 mars 2010 incite les employeurs à élaborer des chartes de référence ou de bonne conduite à annexer au règlement intérieur, à défaut de négociation collective possible avec les partenaires sociaux présents dans l'entreprise. Le CHSCT peut donc intervenir sur ce document annexé avant sa mise en application dans l'entreprise.

Article L. 4612-12 du Code du travail

Enfin, dans le cadre des rapports annuels qui doivent lui être soumis en matière de sécurité, de santé et des conditions de travail, en matière de risques professionnels également, le CHSCT est informé des situations à risques en termes de violences au travail, des mesures déjà prises par l'employeur au cours de l'année écoulée. C'est même lui qui procède aux analyses sur la base desquelles le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi par l'employeur, dans le cadre de l'article L. 4612-2 du Code du travail :

- analyse des risques professionnels, auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- analyse des conditions de travail ;
- analyse des risques auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article R. 4612-8 du Code du travail

L'employeur peut également utiliser les informations figurant au bilan social prévu à l'article L. 2323-68 du Code du travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Le CHSCT est donc un acteur incontournable, que ce soit pour l'employeur ou pour les victimes de ces violences, au sein de l'entreprise.

Article L. 4612-16 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai

☞ Si la carence de l'employeur dans la mise en place d'institutions représentatives du personnel, et notamment d'un CHSCT qui pourrait concourir à la protection de la santé et de la sécurité physiques et morales des travailleurs, peut être considérée comme une violation de son obligation générale de sécurité, elle ne peut être invoquée comme manquement aux engagements contractuels vis-à-vis d'un salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'absence de CHSCT pourrait certainement être invoquée par un salarié qu'elle a privé de protection spécifique, causant un préjudice personnel et distinct. Mais n'est pas considéré comme un préjudice distinct la privation de la protection de la santé à laquelle contribue le CHSCT.

Cass. Soc. 30 novembre 2011 – n° 09-67.798 et 10-17.532

MOYENS UTILISÉS

Le CHSCT peut en premier lieu être alerté par les délégués du personnel et le comité d'entreprise sur toute situation qui relève de sa compétence.

Article L. 4612-13 du Code du travail

Pour remplir ces missions, le CHSCT procède à des enquêtes et à des inspections régulières. Il peut recourir à des experts dans certains cas.

Le CHSCT peut solliciter l'organisation de réunions exceptionnelles, soit à la suite d'un accident grave, soit par demande expresse de deux de ses membres.

Article L. 4614-10 du Code du travail

Il peut présenter ses observations à l'inspecteur du travail, lors de ses visites dans l'établissement, dont le comité doit être informé à l'avance.

Article L. 4612-7 du Code du travail

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

FORMULER DES PROPOSITIONS À L'EMPLOYEUR

Le Code du travail donne prérogative au CHSCT pour formuler des suggestions relatives à la prévention de certains risques professionnels, ou à l'aménagement des conditions de travail.

Article L. 4612-1 et suivants du Code du travail

Il peut notamment proposer :

- la fourniture de nouveaux équipements de protection, individuels ou collectifs ;
- des travaux d'aménagement dans l'établissement dans un souci d'ergonomie, et plus généralement de sécurité au travail ;
- des méthodologies d'organisation des postes de travail ;
- procédures d'aménagement temporaire des postes occupés par des femmes enceintes ;

- un plan de prévention du harcèlement sexuel et moral.
- etc...

S'il n'est pas tenu de mettre en œuvre ces suggestions, l'employeur doit pour le moins motiver son refus. Les justifications sont diverses et variables : contraintes économiques, impossibilité technique, le fait de privilégier une autre mesure plus adéquate...

EXERCICE DU DROIT D'ALERTE

Selon le Code du travail, et de façon générale, les représentants du personnel du CHSCT qui constatent l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alertent immédiatement l'employeur.

Bien-sûr, aucune sanction notamment pécuniaire ne peut être prise à l'encontre du salarié et/ou représentant au CHSCT qui a exercé ce droit d'alerte. Et, en cas d'accident ou maladie professionnelle consécutive à la réalisation d'un risque signalé à la direction dans le cadre de ce droit d'alerte, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur au profit de la victime est de droit.

Articles L. 4131-2 à L. 4131-4 du Code du travail

Jusqu'en 2013, il existait 3 catégories de droit d'alerte pour les salariés, dont 1 dans le champ de compétences particulières du CHSCT :

- Droit d'alerte économique du comité d'entreprise ;
- Droit d'alerte en matière de droits et libertés individuelles par les délégués du personnel ;
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la vie et la santé des travailleurs, susceptible d'être exercé par le CHSCT ou directement par un salarié.

Articles L. 2323-78, L. 2313-2, L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail

Une loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, crée un nouveau dispositif d'alerte ouvert aux salariés et aux membres du CHSCT, en cas d'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 – JO du 17 avril créant les articles L. 4133-1 à 4133-5 du Code du travail

En cas de danger grave et imminent pour la santé des travailleurs, l'alerte consignée, par écrit dans un registre spécial, déclenche obligatoirement enquête sous la responsabilité de l'employeur. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation en cause, le CHSCT se réunit en urgence dans un délai de 24 heures. L'inspection du travail et le service de prévention de la caisse d'assurance maladie (CARSAT) doivent être informés et peuvent assister à cette réunion. En cas de désaccord persistant entre la direction et les représentants du personnel, c'est l'inspecteur du travail qui tranche en déclenchant le cas échéant une procédure de mise en demeure ou de référé administratif.

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

Dans le cadre du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, créé par la loi du 16 avril 2013, l'alerte est également consignée par écrit, dans un registre spécifique. L'employeur informe le CHSCT des suites qu'il envisage de donner à cette alerte. En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte, ou en l'absence de suite dans un délai de 1 mois, le CHSCT (ou le travailleur qui a lancé l'alerte) peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

En tout état de cause, le CHSCT est informé des alertes en matière de santé publique et d'environnement et des suites données, en particuliers de la saisine du représentant de l'Etat dans le département.

Le lanceur d'alerte ne doit subir aucune sanction ni discrimination.

Articles L. 4133-2 à L. 4133-5 du Code du travail, article L. 1351-1 du Code de la santé publique

La loi du 16 avril 2013 ne définit pas précisément la notion de risque grave sur la santé publique ou l'environnement. La principale difficulté de mise en œuvre de tous les dispositifs d'alerte est l'incertitude quant à leur champ d'application ; la direction et les représentants du personnel n'ont en effet souvent pas la même définition des situations susceptibles de donner lieu à alerte.

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

SUR LES PROJETS D'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LIÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Article L. 4612-8 du Code du travail

Le Code du travail vise plus précisément :

- les transformations importantes des postes de travail découlant de :
 - la modification de l'outillage,
 - d'un changement de produit ou,
 - de l'organisation du travail,
 - la modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Exemple jurisprudentiel

Le CHSCT, doit être consulté sur un projet d'évaluations annuelles des salariés, dès lors qu'il est constaté que ces évaluations devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.

Il peut alors être fait interdiction à un employeur de mettre en œuvre un tel projet tant que le CHSCT n'est pas consulté.

Cass. soc. 28 novembre 2007 n° 06-21.964

SUR L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES ET LES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Introduction de nouvelles technologies

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir une incidence sur l'emploi, la qualification, la rémunération, ou les conditions de travail.

Le comité d'entreprise doit déjà être consulté sur l'ensemble du projet. Le CHSCT, quant à lui, doit donner son avis sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Alors que le comité d'entreprise est consulté préalablement à la mise en œuvre du projet, le CHSCT peut semble-t-il donner son avis simultanément à l'introduction des nouvelles technologies.

Article L. 4612-9 du Code du travail

Mutations technologiques

Par ailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14 du Code du travail.

Il s'agit d'un plan obligatoirement établi par l'employeur lorsque celui-ci envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides dans l'entreprise.

Ce plan d'adaptation est transmis pour information et consultation au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise est consulté plus spécifiquement sur sa mise en œuvre.

Article L. 4612-10 du Code du travail

Le Code du travail ne précise pas quand a lieu la consultation du CHSCT. Toutefois, pour que le comité d'entreprise ait toutes les informations préalablement à sa propre consultation, il est préférable que le CHSCT donne son avis avant la tenue de la réunion du comité d'entreprise.

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL, INVALIDES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

Article L. 4612-11 du Code du travail

SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Article L. 4612-12 du Code du travail

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution notamment électronique.

Article L. 4612-14 du Code du travail

CONSULTER = RENDRE UN AVIS

Le CHSCT est consulté par l'employeur pour émettre un avis en matière de sécurité, de santé ou sur les conditions de travail.

Comme pour le comité d'entreprise, il s'agit seulement d'un avis, auquel l'employeur n'est pas tenu de se soumettre. Cet avis est formulé par écrit et consigné dans le procès-verbal de la réunion.

Et, contrairement aux propositions en matière de prévention des risques professionnels, l'employeur n'est même pas tenu de répondre aux objections des membres du CHSCT.

Toutefois, les procès-verbaux des réunions du CHSCT sont tenus à 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

L'employeur qui ne tient aucun compte de l'avis du CHSCT peut encourir une responsabilité plus importante en cas d'accident ultérieur, ou de réalisation d'un risque, et de poursuites civiles ou pénales de la part des salariés concernés.

☞ *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.*

*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*

RÉPONSES AUX QUESTIONS

Indépendamment des consultations obligatoires susmentionnées, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Article L. 4612-13 du Code du travail

INFORMATIONS OBLIGATOIRES

RAPPORT ANNUEL SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Article L. 4612-16 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des transports déterminent :

- les informations figurant au rapport annuel, notamment le bilan des conditions de la manutention manuelle de charges ;
- la nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fournissent à l'administration.

Article R. 4612-7 du Code du travail

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article L. 4612-16 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai

Rédaction du programme annuel

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi à partir des analyses auxquelles procède le CHSCT dans le cadre de l'article L. 4612-2 du Code du travail :

- analyse des risques professionnels, auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- analyse des conditions de travail ;
- analyse des risques auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article R. 4612-8 du Code du travail

L'employeur peut également utiliser les informations figurant au bilan social prévu à l'article L. 2323-68 du Code du travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés. Le bilan social est un document unique, récapitulant les principales données chiffrées de l'entreprise et permettant d'apprécier la situation de celle-ci dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours des 3 années précédentes. Il comporte des informations sur :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions de santé et de sécurité ;
- les autres conditions de travail ;

- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- les conditions de vie des salariés et de leur famille, dans la limite où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Article L. 2323-70 du Code du travail

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire, notamment :

- aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 du Code du travail, parmi lesquels :
 - permettre aux travailleurs d'éviter les risques et d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source,
 - tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
 - faire l'objet d'une planification 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 les risques liés au harcèlement moral,
 - donner les instructions appropriées aux travailleurs,
 - prendre en considération les capacités du salarié à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité,
 - aménager les locaux de travail de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs,
- aux obligations d'information et de formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 du Code du travail :
 - information générale sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier,
 - formation pratique et appropriée pour certains salariés ou certaines situations spécifiques : à l'embauche de tout travailleur, en cas de changement de poste, pour les salariés temporairement mis à disposition, en cas de reprise du travail après 21 jours d'absence,
 - actions particulières de formation à la sécurité, conduites par des organismes extérieurs, en fonction de certains risques particuliers présents dans l'établissement,
 - formation renforcée à la sécurité pour les salariés en contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers,
 - formation pour les chefs d'entreprise extérieure et leurs salariés, pour les travailleurs indépendants dans certaines entreprises définies à haut risque dans le Code de l'environnement,
 - action d'adaptation aux postes de travail, en cas de modification de ces postes pour des raisons de sécurité,
- à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires ;
- à la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2 du Code du travail visant 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.

AVIS DU CHSCT SUR LE RAPPORT ANNUEL ET LE PROGRAMME DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du CHSCT.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Article L. 4612-17 du Code du travail

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuels est transmis également pour information à l'inspecteur du travail.

Article R. 4612-9 du Code du travail

CAS PARTICULIERS : DANS LES SECTEURS À HAUT RISQUE

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, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur.

Article L. 4612-15 du Code du travail

