

Partie 1
Mise en place, missions
et fonctionnement du CHSCT

1 Qu'est-ce que le CHSCT ?

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est la seule institution représentative du personnel essentielle spécialisée. Il a pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Institué par la loi du 23 décembre 1982 en tant qu'institution autonome dotée de la personnalité morale (après avoir historiquement fonctionné en tant que commission interne au CE avec des missions plus limitées), le CHSCT a connu depuis une importance croissante en lien direct avec la montée en puissance des questions relatives à la santé et sécurité au travail (SST) au sein des entreprises et la valorisation de la médecine du travail.

Son influence est également liée au risque accru de mise en cause pénale du chef d'entreprise, tenu, en la matière, d'une obligation de résultat, ainsi qu'à la reconnaissance progressive de nouveaux risques professionnels – en particulier les risques psychosociaux – et de la notion de « pénibilité » au travail.

La création et l'organisation d'un CHSCT sont obligatoires dans les établissements comptant au moins 50 salariés. Les textes législatifs correspondants sont regroupés dans le Code du travail aux articles L. 4611-1 à L. 4616-6 du Code du travail.

Avec la loi Rebsamen du 23 août 2015, et ses décrets d'application du 23 mars et 29 juin 2016, son fonctionnement est aujourd'hui assez comparable à celui du comité d'entreprise.

On compte environ 25 000 CHSCT en France.

2 *Quelles sont les conditions de mise en place du (ou des) CHSCT ?*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans ces entreprises de taille modeste, il n'y a pas normalement de CHSCT, leurs missions étant alors assurées par les délégués du personnel, s'ils sont eux-mêmes présents dans la structure.

Les entreprises en deçà de ce seuil d'effectif peuvent néanmoins se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel afin de créer un CHSCT interentreprises.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CHSCT doit être mis en place dans tout établissement d'au moins 50 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

En cas de carence de l'institution (faute de candidats), ce sont les délégués du personnel qui exercent les fonctions de représentant du personnel au CHSCT, en disposant des mêmes moyens.

Attention, si l'entreprise ne compte que des établissements de moins de 50 salariés, la loi Rebsamen prévoit toutefois l'obligation de mettre en place l'institution dans au moins l'un d'entre eux.

Par ailleurs, l'inspection du travail peut imposer un CHSCT dans un établissement inférieur à 50 salariés en raison de la nature des travaux effectués, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus

Suite à un accord entre l'employeur et le CE, de telles entreprises peuvent créer plusieurs CHSCT en tenant compte :

- ▶ de la nature, de la fréquence et de la gravité des risques ;
- ▶ des dimensions et de la répartition des locaux ;
- ▶ du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ;

► des modes d'organisation du travail.

Des mesures nécessaires de coordination peuvent par ailleurs être adoptées.

En cas de divergence avec l'employeur, c'est l'inspecteur du travail qui détermine le nombre de comités distincts ainsi que les mesures de coordination.

3 *Comment sont désignés les membres du CHSCT ?*

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP), appelé « collège désignatif ».

La constitution et la convocation du collège désignatif

En l'absence de l'une ou l'autre de ces instances représentatives du personnel au sein de l'établissement concerné, la désignation peut être faite uniquement par les DP ou le CE. Si aucune de ces instances n'est présente, toute désignation est impossible, même en prévoyant des modalités de désignation différente par voie d'accord collectif.

Ce collège désignatif est un collège unique, qui est composé de représentants de plusieurs catégories professionnelles, issus de différents collèges électoraux. Même si les représentants désignés au CHSCT sont répartis en deux catégories (cadres ou agents de maîtrise et autres catégories), la désignation doit être commune : tous les représentants du personnel votent ainsi pour l'ensemble des membres à désigner.

L'employeur doit convoquer nominativement et par écrit l'ensemble des membres du collège désignatif, qui doit être réuni à une même date et un même lieu pour procéder à la désignation des membres du CHSCT.

Seuls les titulaires prennent part au vote. Les suppléants sont convoqués, mais ils ne votent qu'en l'absence du titulaire.

Lors du renouvellement du CHSCT, l'employeur doit impérativement réunir le collège dans les 15 jours à compter des dates d'expiration des mandats. Une désignation anticipée sera annulée.

Les modalités de désignation

En l'absence de prescriptions législatives en la matière, c'est le collège désignatif lui-même qui détermine les modalités de désignation, par exemple les conditions éventuelles d'un vote par correspondance ou la date limite de dépôt des candidatures.

Toutefois, la jurisprudence a imposé que cette désignation devait obligatoirement résulter d'un vote du collège désignatif, qui doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Contrairement aux autres instances représentatives du personnel (IRP), il est à noter qu'aucune condition particulière n'est requise pour pouvoir être désigné au CHSCT. Tout salarié de l'établissement – et qui y travaille effectivement (ce qui exclut une mise à disposition permanente et exclusive auprès d'une autre entité) – peut donc devenir membre du comité, qu'il soit syndiqué ou non, et quelles que soient son ancienneté et la nature de son contrat de travail.

Attention ! Selon la jurisprudence, les cadres détenant une délégation écrite d'autorité, les assimilant de ce fait au chef d'entreprise, ne sauraient valablement faire acte de candidature.

Le choix du mode de scrutin (nominatif, majoritaire ou de liste) doit résulter d'un accord unanime des membres du collège. À défaut, la jurisprudence applique le droit commun des élections professionnelles : le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les formalités subséquentes

À l'issue de cette procédure de désignation, un procès-verbal doit être établi et remis au chef d'établissement – qui ne prend pas part aux votes –, lequel le transmettra à l'inspecteur du travail dans les 8 jours de sa réception.

Les noms de tous les membres du ou des CHSCT doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que l'emplacement de travail habituel de ces salariés. L'absence d'affichage porte atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT.

Les contestations

Comme pour toutes contestations électorales concernant la mise en place d'une IRP, c'est le tribunal d'instance qui est compétent pour tout litige relatif à la constitution de la délégation du personnel au CHSCT à condition d'avoir été saisi dans les 15 jours suivant la désignation.

Attention ! Si un siège au CHSCT est devenu vacant avant l'expiration du mandat du représentant, il ne peut être pourvu que par le collège désignatif (*cf.* arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 novembre 2011).

Objet : Appel à candidature – Nomination des membres du CHSCT

Bonjour,

Dans le cadre de la nomination des nouveaux membres du CHSCT, le collège désignatif s'est réuni le 15/10/2015 afin de fixer les modalités électorales.

Le collège désignatif, composé des élus titulaires du CE et des délégués du personnel, procède à cet appel à candidature pour permettre la désignation des membres du CHSCT pour le périmètre Île-de-France. Six sièges sont à pourvoir dont deux réservés aux membres de l'encadrement.

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés, c'est-à-dire le **19 novembre 2017**.

Le CHSCT qui sera élu aura vocation à traiter les sujets relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs du périmètre Île-de-France.

Une liste plus exhaustive des missions du CHSCT est consultable *via* le lien suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/acteurs/comite-d-hygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail/qu-est-ce-qu-un-chsct/article/le-comite-d-hygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct>

Si vous souhaitez faire acte de candidature (seul ou sur une liste), merci de vous déclarer auprès de M. XX, responsable ressources humaines, **au plus tard le mercredi 28 octobre 2015 à minuit**.

Les candidatures devront être transmises par message électronique avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée.

Aucune condition d'âge ni d'ancienneté n'est requise pour être nommé au CHSCT.

Le collège désignatif procédera à la désignation des représentants du CHSCT lors d'une réunion prévue le lundi 2 novembre 2015 à 15 h 30.

Les candidats qui le souhaitent pourront venir se présenter et motiver leur candidature devant les membres du collège désignatif le **lundi 2 novembre 2015, de 13 h 30 à 15 h 30** (bâtiment 2).

Cordialement,

XXX

Responsable ressources humaines

Figure 1.1 Exemple d'un appel à candidature

4 *Quel est le nombre de représentants du personnel au CHSCT ?*

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT varie de 3 à 9 salariés en fonction de la taille de l'établissement, à savoir :

- ▶ de 50 à 199 salariés : 3 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise) ;
- ▶ de 200 à 499 salariés : 4 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise) ;
- ▶ de 500 à 1 499 salariés : 6 salariés (dont deux cadres ou agents de maîtrise) ;
- ▶ à partir de 1 500 salariés : 9 salariés (dont deux cadres ou agents de maîtrise).

Aucun membre suppléant n'est censé être désigné.

La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée dans les locaux affectés au travail.

5 *Quelle est la durée du mandat de représentant du personnel au CHSCT ?*

La loi Rebsamen a modifié la durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT de manière à faire coïncider la durée de leur mandat avec celui des membres du CE (et/ou des délégués du personnel en l'absence de CE). Antérieurement fixé à 2 ans, ce mandat peut donc désormais avoir une durée maximale de 4 ans, laquelle correspond à la durée normalement applicable au mandat de membre du CE.

Concrètement, les membres du CHSCT vont ainsi être désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés. Cette règle s'appliquera à compter du prochain renouvellement du CE en place.

Le représentant qui cesse ses fonctions durant son mandat est remplacé dans le délai d'un mois pour la période du mandat restant à courir. Toutefois, le remplacement ne s'impose pas si la période de mandat restant à courir ne dépasse pas 3 mois.

À noter que le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 prévoit que le mandat des représentants du personnel au CHSCT peut être prolongé par accord unanime des membres élus du CE nouvellement élus, après la fin du mandat des membres du CE les ayant désignés, et jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT. Cette prolongation est toutefois limitée à 6 mois après la fin des mandats.

Enfin, le mandat de chaque membre du CHSCT est renouvelable.