



CHSCT

Historique

Au fil du temps et des textes, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a acquis une véritable reconnaissance de la part des salariés dans les entreprises:

- Loi du 8 juillet 1890 : création des délégués mineurs, premier ancêtre des CHSCT.
- Il s'agit, pour la première fois, de représenter le personnel sur le versant sécurité.
- 1892 : création de l'inspection du travail
- Loi du 2 novembre 1892 : loi relative à la protection du travail de certaines catégories de travailleurs. Elle est, en effet, venue fixer une durée minimale pour le travail des enfants, des femmes et des filles mineurs.
- 1893 : protection des travailleurs dans les établissements industriels, en matière d'hygiène et de sécurité.
- Loi du 9 avril 1898 : loi relative à la réparation des accidents du travail. Cette loi est venue créer un régime spécial d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.
- 1936 : création des Délégués du personnel.
- Décret du 1er août 1941 : création des Comités en charge de contrôler la sécurité des travailleurs. Le Comité d'hygiène et de sécurité.
- Décret n°47-1430, du 1er août 1941.
- 1946 : naissance de la médecine du travail
- 1973 : création d'une Commission d'Amélioration des Conditions de Travail, composition spéciale auprès du Comité d'Entreprise, et obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Loi du 23 décembre 1982 : fusion des CHS et CACT en un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), lequel est obligatoire dans tous les établissements occupant 50 salariés et plus. À défaut de CHSCT, les missions qui lui sont dévolues seront assurées par les Délégués du personnel.
- Loi n°82-1097, du 23 décembre 1982.
- Loi du 31 décembre 1991 : loi qui est venue transposer en Droit Français les dispositions de la Directive-cadre Européenne 89/391, en date du 12 juin 1989, visant à promouvoir la prévention des risques professionnels.
- Elle introduit le principe d'une évaluation des risques à priori et ouvre la possibilité au CHSCT de faire appel à un expert et dispose du droit d'alerte, en cas de constat d'une cause de danger grave et imminent.



- Loi du 17 janvier 2002 : le CHSCT doit contribuer, dans sa mission, à la protection de la santé physique et mentale des salariés, et proposer, à ce titre, des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
- Loi n°2002-73 du 1er janvier 2002, article 174.
- Loi du 30 juillet 2003 : avec l'évolution générale de l'environnement de travail, le CHSCT participe à la prévention de l'ensemble des risques technologiques.
- Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003.

Le constat de cette évolution dans le temps : le CHSCT, au fil des années, s'est placé comme un acteur incontournable dans le paysage de l'entreprise, en matière de prévention des risques et de la protection de la santé. Il est toujours sollicité pour de nouveaux enjeux, qui ne ressortaient pas, à l'origine, de ses compétences. On lui demande, en effet, d'anticiper les risques sur le long terme. Néanmoins, pour relever tous ces défis, le CHSCT ne dispose pas des outils et moyens nécessaires.

Définition & mise en place du CHSCT

Le CHSCT est une institution représentative du personnel, constitué dans tous les établissements, assujettis aux règles d'hygiène et sécurité et occupant au moins 50 salariés. L'effectif doit être maintenu pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années précédentes. L'effectif se calcule au niveau de l'établissement.

Article [L.4611-1](#) du Code du travail.

Le CHSCT est doté de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail.

À défaut de CHSCT, dans les établissements dont le seuil d'effectifs dépasse 50 salariés, les missions dévolues au CHSCT sont assurées par les Délégués du personnel. Pour ce faire, le DP disposent des mêmes moyens que les membres des comités. À l'inverse des établissements ayant un seuil d'effectif inférieur à 50 salariés, ce sont toujours les DP qui exerceront les attributions du CHSCT. Mais dans ce cas, ils exercent ces missions dans le cadre de leurs propres moyens. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, et à l'exception d'un droit à la formation spécifique.

À raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux dans des entreprises de moins de 50 salariés, l'Inspecteur du Travail peut ordonner la mise en œuvre d'un CHSCT.

En vue de créer un CHSCT, les entreprises de moins de 50 salariés disposent de toute la latitude de se regrouper au niveau professionnel ou interprofessionnel.

Par ailleurs, des établissements employant 500 salariés et plus ont la possibilité de créer plus constituer plusieurs CHSCT par établissement.

Rôle & attributions du CHSCT

1/ Champ d'action – Missions

Contribution du CHSCT à la protection de la santé de la sécurité des travailleurs (et de ceux à sa disposition de cet établissement par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires), et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- ➔ L'analyse des conditions de travail, et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes.
- ➔ La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- ➔ Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral.
- ➔ L'analyse (par le biais d'enquêtes) des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou en cas d'incidents répétés révélant un risque grave.

Ces enquêtes sont réalisées par une délégation, laquelle comporte l'employeur, ou un représentant que ce dernier aura désigné, et un représentant du personnel au CHSCT.

Article [R.4612-2](#) du Code du travail.

Précision :

Depuis sa création, le champ des compétences du CHSCT s'est singulièrement développé. Aujourd'hui, il faut lui reconnaître la capacité de prendre en charge des questions liées à la protection environnementale, aux risques chimiques et biologiques, la santé mentale et les problèmes de stress et de harcèlement.

2/ Consultations

Consultation du CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé, en particulier :

- ➔ Avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, de produits, 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.
- ➔ Sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides. Au besoin le CHSCT peut estimer nécessaire le recours à un expert agréé.

Article [L.4614-12](#) du Code du travail.

- ➔ Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.
- ➔ Sur toute solution relatives à l'organisation matérielle du travail, à l'environnement physique du travail, à l'aménagement des lieux et postes de travail, à la durée et aux horaires de travail...

Consultation aussi du CHSCT, dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriels.

C'est-à-dire les entreprises classées « Seveso, seuil haut », aussi les entreprises de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures, ou produits chimiques.

- Consultation sur : la sous-traitance nouvelle d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers.
- Consultation sur : la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation...

Fonctionnement

Le CHSCT est doté de la personnalité morale. Ce qui lui permet :

- × D'agir en justice.
- × De réaliser des acquisitions.
- × De recevoir des dons ou des legs.
- × De contracter.

Seuls l'employeur et les représentants du personnel disposent d'une voix délibérative au sein du CHSCT « en ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux » Article [L.4614-2](#) du Code du travail.

Les autres personnes assistant aux réunions ne possèdent qu'une voix consultative.

1/ Composition

Les personnes qui siègent obligatoirement au sein du CHSCT sont les suivantes :

L'employeur ou son représentant assumant la présidence.

La délégation du personnel dont les membres (salariés de l'entreprise) sont désignés pour deux ans (mandat renouvelable, Article R.4613-5 du Code du travail) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Effectif de l'établissement / entreprise / bâtiment et travaux publics	Délégation du personnel
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 1499 salariés	6 salariés : dont deux cadres ou agents de maîtrise
À partir de 1500 salariés	9 salariés : dont deux cadres ou agents de maîtrise

Précision :

Élargissement dans la composition du CHSCT, dans les entreprises comportant une ou des installations à haut risque industriel.

Il n'est pas prévu par la réglementation la désignation de suppléants. Par ailleurs, la désignation au CHSCT n'est subordonnée par aucune condition particulière. Ainsi, tout salarié de l'établissement peut parfaitement en devenir un membre, que le salarié soit élu ou non au CE, qu'il dispose ou non d'un mandat de DP, qu'il soit syndiqué ou non, peu importe son ancienneté et la nature de son contrat de travail (CDI ou CDD, temps complet ou temps partiel).

Les personnes pouvant siéger au sein du CHSCT à titre consultatif sont les suivantes :

Le médecin du travail, lequel est chargé de la surveillance médicale du personnel

Le chef du service (ou responsable) de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail)

Article [R.4614-2](#) du Code du travail.

Occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité : infirmier, responsable technique ...

Article [L.4612-8-1](#) du Code du travail.

Les personnes invitées aux réunions du CHSCT sont les suivantes :

- L'inspecteur du travail
- L'agent ou le représentant du service de prévention des organismes de sécurité sociale (CRAM)

Articles [L.4614-11](#) du Code du travail.

Précision :

Cumul des mandats de représentant de personnel au CHSCT, de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

2/ Réunions du CHSCT

Il se réunit, à l'initiative de l'employeur, au moins une fois par trimestre, mais aussi, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité. Il se réunit également plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Toutefois, le temps passé aux réunions, enquêtes après accident, ou pour faire face à des situations à caractère urgent ou de gravité n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Les réunions se déroulent au sein de leur local approprié. Sauf exception justifiée par l'urgence, les réunions ont lieu pendant les heures de travail.

Le déroulement des réunions :

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire du CHSCT. Il est ensuite communiqué aux membres du Comité, à l'Inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des CRAM, dans un délai de quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

À l'issue de la réunion, il est établi un procès-verbal (PV), lequel est conservé dans l'établissement et tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail, du Médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention de la CRAM. En général, le secrétaire du CHSCT, choisi parmi les représentants du personnel, rédige ce P.V.

Articles [L.4614-7](#) ; [L.4614-8](#) ; [L.4614-10](#) ; [R.4614-3](#) ; [R.4614-4](#) du Code du travail.



3/ Moyens du CHSCT

a) Moyens matériels :

L'employeur doit mettre à la disposition du CHSCT : les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité.

Article [L.4614-9](#) du Code du travail.

Quelques exemples :

- Moyens de reproduction, transmission, diffusion des P.V.
- Documentation juridique et technique adapté en fonction des risques particuliers que l'établissement présente.

Précision :

Le CHSCT ne dispose pas nécessairement d'un local propre, mais l'employeur doit lui allouer un local approprié pour ses réunions.

Article [R.4614-4](#) du Code du travail.

b) Moyens d'information et d'expertise :

- Les informations transmises par l'employeur indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée.

- Présentation également aux membres du CHSCT du programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Ce document unique retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur pour satisfaire aux principes généraux de prévention.

Articles [L.4121-1](#) à [L.4121-5](#) du Code du travail.

NB – Ce document unique est tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agences des services de prévention de la CRAM.

Article [R.4614-4](#) du Code du travail.

- L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

c) Recours à l'expertise :

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé dans deux situations :

- En cas de risque grave constaté, constitutif ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel dans l'établissement.

OU ;

- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article [L.4612-8](#) du Code du travail.

Articles [L.4614-12](#) ; [L.4614-13](#) ; [R.4614-6](#) à [R.4614-17](#) du Code du travail.



Le CHSCT peut également avoir recours :

- A l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.
- A un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée.

Dans le premier cas, l'expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, doit remettre son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique et le présenter en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier.

Dans le second cas, l'expert doit présenter son rapport au comité dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine.

Précisions :

Les experts désignés par le CHSCT sont agréés à cet effet pour une durée qui ne peut pas excéder trois ans, et qui renouvelable. L'expertise doit être réalisée dans un délai d'un mois, délai qui ne peut excéder, au total, 45 jours.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Ce dernier ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. L'expert doit recevoir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. En contrepartie, il est tenu d'une obligation de secret et de discrétion.

d) Heures de délégation :

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur fonction. L'attribution de ces heures de délégation varie selon l'effectif de l'établissement et peut être augmentée en cas de circonstances exceptionnelles (accident grave) ou par accord interne.

Au minimum, il doit être octroyé aux membres du CHSCT :

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

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Il est majoré de 30 % dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel.

Articles [L.4614-3](#) ; [L.4614-5](#) ; [L.4614-6](#) du Code du travail.

e) Formation :

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation théorique et pratique, nécessaire à l'exercice de leurs missions. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée pour chaque membre du CHSCT au bout de 4 ans de leur mandat, consécutifs ou non.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la durée de la formation est de 5 jours. Elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le temps consacré à cette formation théorique et pratique est considéré comme temps de travail, et rémunéré, à ce titre, comme tel.

La formation peut être assurée :

→ Soit par des centres habilités au niveau national à organiser les stages de formation économique, sociale et syndicale, dont la liste est fixée, chaque année, par arrêté ministériel (Arrêté du 3 décembre 2008 pour l'année 2009).

→ Soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région.

La liste de ces organismes est disponible dans chaque Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou auprès des services de la caisse régionale d'assurance maladie.

Articles [L.4614-14](#) à L.4614-16 et [R.4614-21](#) à R.4614-36 du Code du travail.

Garanties & Obligations

Les membres du CHSCT bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'entreprise. C'est-à-dire, que le licenciement d'un représentant du personnel au CHSCT est soumis au préalable à l'autorisation de l'Inspecteur du travail. Cette protection s'applique aussi dans les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat, ou la disparition du CHSCT.

Article [L.2411-13](#) du Code du travail.

Par ailleurs, les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article [L.4614-9](#) du Code du travail.

Précision :

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, peut-être constitutif d'un délit d'entrave. Délit qui est puni par une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

Intervention du CHSCT en cas de danger grave et imminent

Lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente pour lui ou ses collègues de travail un danger grave et imminent, il peut le signaler. Aucune formalité n'est exigée pour ce signalement.

Article [L.4131-1](#) du Code du travail

Si ce danger est signalé par un représentant du personnel au CHSCT à l'employeur, il peut l'être d'abord verbalement, mais sera, ensuite, consigné par écrit sur un registre spécial ouvert aux membres de ce Comité.

L'employeur, dès lors avisé, avec le membre du CHSCT à l'initiative de ce signalement, devra procéder immédiatement à une enquête et prendre des dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger qui pèse, et sur les moyens en vue de le faire cesser, l'employeur doit réunir le CHSCT, au plus tard dans les 24 heures, et il devra aussi saisir l'Inspecteur du Travail et l'agent du service de prévention de la CRAM, qui pourront assister à la réunion.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail, lequel mettra en œuvre la procédure de mise en demeure ou saisira le juge des référés, si nécessaire.

Articles [L.4131-1](#) à L.4132-5 du Code du travail.

Travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure

Le Code du travail institue un système d'information et de collaboration entre les CHSCT et l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures.

1/ Information des CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures

Le CHSCT doit pouvoir accéder aux informations relatives à

- ✓ La durée des interventions prévues.
- ✓ Le nombre de salariés affectés à ces interventions.
- ✓ Les références des sous-traitants éventuels et l'identification des travaux sous-traités.
- ✓ La date de l'inspection commune préalable.
- ✓ Les dates de réunions de coordination.
- ✓ Toutes les situations d'urgence et de gravité.

=> Toutes les informations nécessaires à la réalisation de leurs missions.



2/ Participation de l'Inspection commune préalable, aux réunions et inspections périodiques de coordination

Doivent avoir lieu :

- Une inspection commune préalable.
- Des réunions et inspections périodiques.

S'ils estiment nécessaire, les différents CHSCT peuvent désigner un ou plusieurs membres de leurs membres délégués du personnel pour participer à ces événements.

Ils émettent un avis sur les mesures de prévention et peut porter aussi sur le plan de prévention, s'il doit être établi par écrit.

Le personnel de l'entreprise utilisatrice doit avoir connaissance, par voie d'affichage aux lieux d'entrée et de sortie, les noms et lieux de travail des membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures.

Articles [R.4514-5](#) du Code du travail.

3/ Opérations de chargement et de déchargement

Un exemplaire de chaque protocole de sécurité doit être mis à la disposition des CHSCT des entreprises intéressées, par les chefs d'établissements des entreprises d'accueil.

Article [R.4515-11](#) du Code du travail.

Articles [R.4511-1](#) à L.4511-4 ; [R.4511-10](#) à R.4511-12 ; [R.4514-1](#) à R.4514-5 du Code du travail.

Conclusion

Même si le CHSCT ne dispose pas de réels pouvoirs décisionnels, l'entière responsabilité pesant sur l'employeur, il n'est, pour autant, pas qu'une simple Instance consultative. Il devient l'interlocuteur privilégié en exerçant dans son quotidien une activité de veille et de surveillance de la réglementation et des conditions de travail, et dispose de capacités d'intervention/interactions et de propositions. Le CHSCT est non seulement une Institution technique mais aussi politique et surtout stratégique, en ce sens qu'il dispose de toute la latitude pour peser sur les décisions de l'employeur dans son domaine. Le CHSCT est donc devenu véritablement une Instance fondamentale qui s'est construite dans le temps en vue de devenir un acteur incontournable des enjeux supérieurs que sont la santé et la sécurité au travail.

« Le CHSCT est clairement sur le devant de la scène et n'est plus l'Institution dormante qu'il a pu être [...] » Néanmoins, pour remplir au mieux ses missions, le CHSCT dispose-t-il de toutes les armes nécessaires ... « On n'a pas mesuré l'ampleur du rôle du CHSCT. Le droit à la formation des ses membres est scandaleusement insuffisant ». M. P-Y. Verkindt.



Chsct et fonction publique

Accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été signé le 20 novembre 2009, entre le ministre du Budget, des Comptes publics et la Fonction publique, Eric Woerth, sept sur les huit organisations syndicales de fonctionnaires (CFDT, FO, Unsa, CFTC et CGC rejoints par la CGT et la FSU) et trois employeurs publics (Fédération Hospitalière de France, Association des Régions de France et Association des Départements de France).

C'est le premier accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique de ce type, définissant une politique transversale qui s'appliquera à ses trois versants (Etat, collectivités territoriales et hôpitaux).

L'accord comprend 15 actions autour de trois axes :

- instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail ;
- objectifs et outils de prévention des risques professionnels ;
- dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé.

Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) seront compétents en matière de conditions de travail (CT), ce qui n'était pas le cas jusque là. Chaque collectivité territoriale d'au-moins 50 agents bénéficiera d'un CHSCT. Tous les agents (titulaires ou non) seront dorénavant rattachés à un CHSCT.

Autres Mesures :

- Mise en place d'un plan national de lutte contre les risques psycho-sociaux pour tous les agents, titulaires et contractuels,
- Instauration d'un droit à suivi médical post-professionnel pour les agents exposés à l'amiante,
- Instauration d'un droit à suivi médical pour les risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction,
- Mise en place d'actions de prévention des TMS,
- Mise en place d'une instance ayant pour mission l'observation de la santé et de la sécurité dans la Fonction Publique (état des lieux, , collectes de données, inventaires des outils méthodologiques à disposition, définition d'objectifs, indicateurs de suivi, ... pour l'amélioration des conditions de travail).

[Consulter le dossier de Presse sur le site de la Fonction Publique](#)

Source : <http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=4342&Titrecat=Recherche>

Législation-Réglementation

Code du travail :

Article [L.4611-1](#)

Article [L.4614-12](#)

Article [L.4614-2](#)

Article [L.4612-8-1](#)

Article [L.4614-11](#)

Articles [L.4614-7](#) ; [L.4614-8](#) ; [L.4614-10](#) ; [R.4614-3](#) ; [R.4614-4](#)

Article [L.4614-9](#)

Articles [L.4121-1](#) à [L.4121-5](#)

Articles [L.4614-12](#) ; [L.4614-13](#) ; [R.4614-6](#) à [R.4614-17](#)

Articles [L.4614-3](#) ; [L.4614-5](#) ; [L.4614-6](#)

Articles [L.4614-14](#) à [L.4614-16](#) et [R.4614-21](#) à [R.4614-36](#)

Article [L.2411-13](#)

Article [L.4131-1](#)

Articles [L.4131-1](#) à [L.4132-5](#)

Article [R.4514-5](#)

Article [R.4515-11](#)

Articles [R.4511-1](#) à [L.4511-4](#) ; [R.4511-10](#) à [R.4511-12](#) ; [R.4514-1](#) à [R.4514-5](#)

Article [R.4612-2](#)

Article [R.4614-2](#)

Article [R.4614-4](#)

- Loi du 8 juillet 1890 : création des délégués mineurs, premier ancêtre des CHSCT.
- Il s'agit, pour la première fois, de représenter le personnel sur le versant sécurité.
- 1892 : création de l'inspection du travail
- Loi du 2 novembre 1892 : loi relative à la protection du travail de certaines catégories de travailleurs. Elle est, en effet, venue fixer une durée minimale pour le travail des enfants, des femmes et des filles mineurs.
- 1893 : protection des travailleurs dans les établissements industriels, en matière d'hygiène et de sécurité.
- Loi du 9 avril 1898 : loi relative à la réparation des accidents du travail. Cette loi est venue créer un régime spécial d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.
- 1936 : création des Délégués du personnel.
- Décret du 1er août 1941 : création des Comités en charge de contrôler la sécurité des travailleurs. Le Comité d'hygiène et de sécurité.
- Décret n°47-1430, du 1er août 1941.
- 1946 : naissance de la médecine du travail
- 1973 : création d'une Commission d'Amélioration des Conditions de Travail, composition spéciale auprès du Comité d'Entreprise, et obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Loi du 23 décembre 1982 : fusion des CHS et CACT en un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), lequel est obligatoire dans tous les établissements occupant 50 salariés et plus. À défaut de CHSCT, les missions qui lui sont dévolues seront assurées par les Délégués du personnel.



- Loi n°82-1097, du 23 décembre 1982.
- Loi du 31 décembre 1991 : loi qui est venue transposer en Droit Français les dispositions de la Directive-cadre Européenne 89/391, en date du 12 juin 1989, visant à promouvoir la prévention des risques professionnels.
- Elle introduit le principe d'une évaluation des risques à priori et ouvre la possibilité au CHSCT de faire appel à un expert et dispose du droit d'alerte, en cas de constat d'une cause de danger grave et imminent.
- Loi du 17 janvier 2002 : le CHSCT doit contribuer, dans sa mission, à la protection de la santé physique et mentale des salariés, et proposer, à ce titre, des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
- Loi n°2002-73 du 1er janvier 2002, article 174.
- Loi du 30 juillet 2003 : avec l'évolution générale de l'environnement de travail, le CHSCT participe à la prévention de l'ensemble des risques technologiques.
- Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003.

- **Circulaire DHOS/RH3 n° 2009-280 du 7 septembre 2009**
Modalités de formation des représentants du personnel au CHSCT

Cette circulaire vient préciser les modalités de formation des représentants du personnel au CHSCT dans la fonction publique hospitalière notamment en ce qui concerne les congés formations, les crédits d'heures mensuels accordés, et la fréquence des réunions des Comités.

Congés formation

Le chef d'établissement accorde aux représentants titulaires du personnel au CHSCT un congé de formation d'une durée de 5 jours ouvrables à temps plein, qui peut être pris en une ou deux fois, à la demande du bénéficiaire. Cette demande, précisant la date, la durée, le prix et le nom de l'organisme devant assurer la formation, doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage. Le congé de formation peut être refusé si des raisons de nécessité du service l'imposent et après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il équivaut donc à du temps de travail.

La formation des représentants du personnel ne peut être dispensée que par des organismes agréés au niveau national et/ou agréés au niveau régional.

Crédit d'heures

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures (payées et considérées comme du temps de travail) pour le temps passé en réunion, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou après 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 ou de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent.

Fréquence des réunions

Le chef d'entreprise est tenu d'organiser une réunion du CHSCT au moins tous les trimestres et plus fréquemment en cas de besoin. Des réunions exceptionnelles peuvent avoir lieu à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande motivée de deux représentants du personnel du comité.

Ces réunions sont indépendantes des inspections que le CHSCT réalise à intervalles réguliers et dont la fréquence est la même.

[Retrouver le texte officiel sur site du Ministère.](#)

Source : <http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=4004&Titrecat=Recherche>



Jurisprudence

Cass. soc. n° 08-18.409 du 2 décembre 2009

Les frais engendrés pour le CHSCT par une action au pénal entrant dans ses missions doivent être pris en charge par l'employeur.

Un CHSCT détient la personnalité morale et le droit d'ester en justice pour peu que cette action ne soit pas étrangère à sa mission définie par le Code du Travail ([Art. L. 4612-1](#)) et, le comité ne disposant pas de fonds propres, les frais engendrés par cette action doivent être pris en charge par l'employeur.

En l'espèce, le CHSCT d'une compagnie aérienne s'était constitué partie civile lors de l'information judiciaire ouverte à la suite de l'accident survenu à l'aéroport de Roissy Charles de Gaulle (effondrement du terminal2). Cette démarche ayant été considérée comme irrecevable, les frais engagés ont conduit le CHSCT à demander une prise en charge par l'employeur et s'est vu opposer un refus.

La compagnie avançait l'irrégularité de la démarche conduite par le CHSCT ayant outrepassé sa mission en se constituant partie civile en l'absence de tout préjudice direct et personnel découlant des infractions poursuivies.

La Haute Cour confirme elle l'arrêt de Cour d'Appel qui avait considéré que l'action entreprise par le CHSCT entrait bien dans sa mission de « contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure » et qu'en l'absence d'abus, l'employeur était tenu de prendre en charge les frais engagés.

[Retrouver le texte sur Légifrance](#)

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=4383&Titrecat=Recherche>

Cour d'Appel de Paris – n° 08/23442 du 13 mai 2009

Information-consultation du CE et du CHSCT en matière de conditions de travail

Cet arrêt de la Cour d'Appel de Paris de mai 2009 vient rappeler que l'employeur prévoyant dans son entreprise une réorganisation ayant des possibles répercussions sur les conditions de travail, est tenu de suivre une procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise (de compétence générale) d'une part, et du CHSCT (en matière d'hygiène-sécurité-conditions de travail) d'autre part, et qu'en vertu de [l'article L. 2323-27 du Code du Travail](#), ces deux instances ont vocation à travailler en tandem lorsque les conditions de travail sont concernées.

En l'espèce, une grande entreprise prévoyant une importante réorganisation d'un de ses départements, avait lancé la procédure d'information-consultation du CE. Celui-ci, après avoir commandé une expertise à un service extérieur et consulté ses résultats, souhaitait encore des informations complémentaires pour former un avis éclairé. L'employeur en parallèle avait consulté trois CHSCT concernés par les répercussions sur les conditions de travail de cette réorganisation, CHSCT qui eux-mêmes avaient souhaité l'intervention d'un expert, dont les résultats étaient attendus par le CE pour rendre son avis.



Lassé d'attendre et estimant que le CE refusait de rendre son avis, l'entreprise a considéré que la procédure d'information consultation était close, et fait procéder aux réorganisations envisagées.

Les élus du personnel ont saisi le Tribunal de Grande Instance en référé pour dénoncer le passage en force et demander la suspension de la réorganisation.

La Cour d'Appel dans cet arrêt rapporte qu'il ne faisait aucun doute que le projet de réorganisation était susceptible d'avoir des répercussions sur les conditions de travail des salariés, affirmation corroborée par la consultation par l'employeur de trois de ses CHSCT. De ce fait, le CE était légitime à attendre leurs avis pour formuler le sien. Si la loi ne précise pas quels « documents doivent être communiqués au comité d'entreprise ou d'établissement pour qu'il soit considéré qu'il ait disposé d'informations suffisantes », dans le cas d'espèce, la mission générale qui incombe à ce comité, en vertu de l'article L. 2323-1 du Code du travail, « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts » confirme qu'il était en droit de « bénéficier d'un concours des CHSCT concernés et du résultat de leur examen, par le biais d'expertises, des incidences locales des projets considérés avant d'émettre un avis général. » Et ce même si le CE n'avait pas sollicité lui-même les CHSCT, le seul fait que les deux institutions aient été informées et consultées suffisant à prendre en compte leur travail en tandem.

Le CHSCT apparait donc après cet arrêt comme incontournable, en parallèle de la consultation du Comité d'Entreprise dès lors que les projets concernés sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail.

[Consulter le texte de l'arrêt en pdf](#)

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=3975&Titrecat=Recherche>

 **Cass. soc. n° 08-60.468 du 4 mars 2009**

Eligibilité au CHSCT – Qualité de représentant du personnel

La jurisprudence dans cet arrêt vient apporter une précision supplémentaire sur le périmètre de désignation des représentants des salariés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Elle confirme, en l'espèce, que dans une entreprise, où un seul comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été constitué, sa compétence s'étend à l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris donc à un salarié, ingénieur commercial, bien qu'il exerce des fonctions itinérantes. Elle précise également qu'en sa qualité d'ingénieur commercial, il remplissait de fait les conditions pour être désigné au titre d'un siège réservé aux cadres et agents de maîtrise, rendant inutiles toutes recherches supplémentaires sur ce point de la cour d'appel. La Haute juridiction confirme donc l'arrêt de cour d'appel déboutant la société demanderesse de l'annulation de l'élection.

[Retrouver le texte sur Légifrance.](#)

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=3289&Titrecat=Recherche>



 **Cass. civ. n° 07-41.491 du 3 décembre 2008**

Harcèlement – Qualification malgré avis contraire du CHSCT

Si les juges peuvent solliciter pour se déterminer l'avis du CHSCT dans un cas de harcèlement, ils restent libres de leur jugement pour qualifier un fait de harcèlement.

En l'espèce, les juges du fond avaient constaté que le salarié avait fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence qui était irrégulière, qu'il avait été affecté à un poste de chargé de mission au contenu resté vague et peu défini, que l'employeur avait peu à peu mis l'intéressé sur un poste vide de son contenu, sans chercher une autre solution, et que ces agissements avaient entraîné une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte aux droits de l'agent. Ainsi en application de l'article L.1152-1 du Code du travail, a-t-il pu en déduire que l'existence d'un harcèlement moral était établie, peu important l'avis contraire du CHSCT.

[Retrouver le texte sur Légifrance.](#)

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=3117&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Soc. n° 07-40.857 du 28 octobre 2008 Statut protecteur (non) – Désignation qui ne résulte pas d'un vote du collège désignatif**

Un membre du CHSCT n'est pas systématiquement un salarié protégé

Pour bénéficier du statut protecteur, un salarié, membre du CHSCT doit avoir été désigné par le vote du collège désignatif.

En l'espèce, ce n'était pas le cas et la décision en Cour d'Appel d'annuler le licenciement du salarié en raison du statut protecteur dont il bénéficiait a été invalidée.

Retrouver le texte sur [Légifrance.](#)

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=2988&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Crim. n° 07-87.650 du 25 novembre 2008**

Droit de retrait – Exercice injustifié – Sanction retenue sur salaire

Saisine préalable du juge prud'homal (non)

En cas d'exercice du droit de retrait injustifié, un employeur est autorisé à effectuer une retenue sur salaire (confirmation de jurisprudence – Cass. Soc. n° 00-44.806 du 23 avril 2003). La Haute cour précise également que la saisine préalable du juge prud'homal n'est pas nécessaire.

En l'espèce, après une procédure d'alerte initiée par le CHSCT dans une entreprise de transport suite à un incendie survenu dans un bus fonctionnant au gaz, alerte levée ensuite par l'inspection du travail après contrôle, des chauffeurs de bus avaient refusé de reprendre leur service, sur injonction de leur employeur, invoquant leur droit de retrait individuel (cf [article L. 4131-1 du code du travail](#)).

L'employeur, ayant conséquemment procédé à des retenues sur le salaire des salariés qu'il considérait avoir indûment usé de leur droit de retrait, s'est vu condamner en premier lieu par le tribunal correctionnel, pour avoir opéré des sanctions pécuniaires interdites.

Les juges du fond, en Appel, considérant que la situation de travail ne présentait pas de danger grave et imminent pour la vie et la santé des salariés en question, et qu'il n'existait donc pas de



motif raisonnable justifiant le droit de retrait, ont conclu que l'employeur était fondé à procéder à cette retenue sur salaire en contrepartie de l'absence de fourniture de travail.

De plus, ils ont jugé que la saisine préalable du juge prud'homal n'était pas nécessaire à cette opération, ce qu'a confirmé la chambre criminelle de la cour de Cassation, rejetant également l'argument des salariés invoquant qu'ils étaient restés à la disposition de l'employeur pour d'autres tâches sans abandonner leur poste pendant l'exercice de leur droit de retrait.

La jurisprudence rappelle ainsi que c'est au salarié qui conteste une retenue salariale qu'il appartiendra de saisir le juge pour apprécier la légitimité ou non de son droit de retrait. Illégitimité qui peut le conduire à une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement ([Cass. Soc. n° 91-42.028 du 20 janvier 1993](#)).

Retrouver le texte sur Légifrance.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019841366&fastReqId=382170565&fastPos=1>

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=2978&Titrecat=Recherche>

Cour d'Appel de Paris n° 07/08648 du 2 octobre 2008 **Stress chez IBM – Recours du CHSCT à un expert**

La cour d'appel de Paris vient de rappeler qu'en application des dispositions de l'article L.4614-12 du Code du travail (anciennement L. 236-9), le CHSCT a droit à une information autonome et forge sa conviction au vu d'éléments qu'il estime pertinents.

En l'espèce, après que les résultats d'une enquête diligentée par les médecins du travail en 2003 chez IBM, aient motivé leur devoir d'alerte quant à « l'état de stress de nombreux salariés », et pointé « la nécessité d'un regard extérieur à l'entreprise afin d'identifier les causes du stress constaté et de définir les moyens d'y remédier », le CHSCT a sollicité le recours à un expert (en mars 2004).

Les dirigeants de la société ont préféré à ce recours extérieur (que le TGI de Bobigny – Ordonnance du 7 décembre 2004 – a refusé), la constitution d'une structure interne dénommée « groupe pilote » composé de 12 membres (6 de la direction, 2 médecins du travail, 1 infirmières et 3 secrétaires du CHSCT) dont l'activité a rapidement été mise en sommeil faute de budget.

En 2006, la situation préoccupante est de nouveau pointée par les médecins du travail au travers d'une nouvelle enquête : « la situation des salariés n'a pas connu d'amélioration et [au] contraire, celle-ci s'est aggravée ». La Cour d'Appel souligne que « les mesures mises en place par IBM n'ont pas eu l'effet escompté par l'entreprise ». La direction d'IBM ne démontre pas qu'elle « a instauré un processus particulièrement performant doté d'un budget significatif et ayant reçu l'aval du responsables des relations humaines de la société ».

En conséquence, le CHSCT ne disposait pas d'une « structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail » et était donc fondé à solliciter l'intervention d'un expert.

Retrouver le texte sur Légifrance.

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=2696&Titrecat=Recherche>



 **Cass. Soc. n° 07-18.754 du 16 septembre 2008**
CHSCT – Légitimité du recours à un expert

L'article L. 4614-12, 2ème (anciennement L. 236-9) du Code du travail indique que le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En l'espèce, alors que n'avait pas suscité d'avis du CHSCT un premier projet de mise en place au sein d'une unité de production de maintenance (chemins de fer) du métier de « remiseur-dégareur » exercé par des agents ayant pour mission la manœuvre de trains à périmètre constant, le projet d'extension du périmètre d'action de ces « remiseurs-dégareurs », quelques années, après conduit le CHSCT à prendre une délibération pour désigner un expert.

Après avoir constaté, malgré les éléments retenus par la Cour d'Appel, que le projet d'extension du périmètre d'action des remiseurs-dégareurs modifiait de façon significative les tâches et l'organisation et les cadences de travail, ce dont il résultait que le projet était important au sens de l'article L. 4614-12, 2°, la Haute Cour casse l'arrêt qui annulait la désignation d'un expert par le CHSCT.

Retrouver le texte sur [Légifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=2554&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Soc. n° 06-44.000 du 13 février 2008**
> CHSCT – Recours à un expert

Licenciement pour insubordination en attendant le rapport de l'expert

Un salarié qui refuse de mettre en œuvre les nouvelles directives de l'employeur en attendant le rapport de l'expertise commandée par le CHSCT est passible de licenciement pour faute grave.

De fait, si l'alinéa 7 de l'article L. 236-2 du Code du travail (Nouveau Code : L4612-8) prévoit la consultation du CHSCT (avec un recours éventuel à un expert) pour analyser un projet de réorganisation du travail par l'employeur, l'attente des résultats de l'expertise n'entraîne pas la suspension de l'exécution du projet.

En l'espèce, alors qu'une société avait lancé un important projet de réorganisation, le CHSCT, inquiet des conséquences de ces mesures sur les conditions de travail, avait sollicité l'avis d'un expert. Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir refusé de mettre en œuvre les nouvelles dispositions, dans l'attente des résultats de l'expertise.

Si la Cour d'appel a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, excusant le comportement du salarié par la préoccupation légitime qu'il avait à propos de ses futures conditions de travail, entretenue par les réticences du CHSCT, la Haute Juridiction, elle, ne lui reconnaît pas le droit d'insubordination dans l'attente des résultats de l'expertise.

Retrouver le texte sur [Légifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=1671&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Soc. n° 06-45.888 du 5 mars 2008**

Obligation de sécurité de l'employeur – Réorganisation

L'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et, par opposition, lui interdit de mettre en place des mesures de réorganisation du travail qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. (Art. L230-2 du code du travail).

C'est ce qu'a rappelé la Cour de Cassation en suspendant la réorganisation du travail de maintenance et de surveillance, qu'une entreprise (classée SEVESO) souhaitait mettre en place malgré l'opposition du CHSCT et du comité d'établissement consultés sur le projet.

Après avoir constaté que la nouvelle organisation réduisait le nombre de salariés assurant le service de jour entraînant l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, et que cette isolement augmentait les risques liés au travail dans la centrale, la cour a en a déduit que cette réorganisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernées et que sa mise en œuvre en conséquence devait être suspendue ».

Retrouver le texte sur [Légifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=1444&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Soc. n° 06-18.979 du 22 janvier 2008**

CHSCT – Validité des délibérations

Un CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Ainsi ont donc été annulées les délibérations du CHSCT, et notamment celles décidant d'une mission d'expertise initiée en dehors d'une question à proprement parler inscrite à l'ordre du jour avant que le CHSCT n'ait été officiellement saisi du projet.

Retrouver le texte sur [Légifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=1276&Titrecat=Recherche>

 **Cass. Soc. n° 06-21.964 du 28 novembre 2007**

CHSCT – Entretiens d'évaluation

Compte-tenu des répercussions possibles sur les conditions de travail de la mise en place d'entretiens d'évaluation, l'employeur est tenu au préalable de consulter le CHSCT.

C'est ce qu'a conclu la Haute Cour dans cet arrêt, alors qu'en l'espèce, un employeur, par le biais de son Directeur des Ressources Humaines, avait envisagé de mettre en place des entretiens individuels d'évaluation dans l'entreprise et n'avait pas consulté le CHSCT. Elle a considéré que ce projet pouvait avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunérations, les modalités et les enjeux de l'entretien étant manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, et que donc la consultation du CHSCT, en charge de « contribuer à la protection de la santé des salariés », était nécessaire.


Par contre, elle a cassé l'arrêt de la Cour d'appel demandant la suspension de la mise en œuvre du projet à moins d'une déclaration auprès de la CNIL, les données susceptibles d'être recueillies ne devant pas faire l'objet d'un traitement automatisé.

Retrouver le texte sur [Légifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=973&Titrecat=Recherche>

Liste bibliographique

-  Article Ivan du Roy
Négociations : la fonction publique se dote de CHSCT sur mesure
Santé & Travail, n°69, janvier 2010
-  Web Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
Ministère du travail, janvier 2010
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/comite-hygiene-securite-conditions-travail-chsct.html?var_recherche=chsct
-  Web **Panorama : Emploi - Formation - Nord-Pas-de-Calais**
Site du Ministère du Travail, avril 2009
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/synthese-regionale/selection-publications-drtefp/panorama-emploi-formation-nord-pas-calais.html>
-  Web **CHSCT : de l'information à la formation**
Inrs, avril 2009
Consultez le document sur le site de l'Inrs : [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)
-  Article Coutrot T.
Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France : une analyse empirique.
Travail et emploi, janvier-mars 2009, n°117, p. 25-38
-  Article Aurore Moraine
Entretien avec le Professeur Pierre-Yves VERKINDT (Lille 2)
On n'a pas mesuré l'ampleur du rôle du CHSCT
Santé & Travail, n°63, juillet 2008
Consultez l'article sur le site de la revue : http://www.sante-et-travail.fr/-on-n-a-pas-mesure-l-ampleur-du-role-du-chsct- fr_art_736_37918.html
-  Article DESRIAUX J. F ., DAVEZIES P., VEZINA M., FUENTES C. et col.
CHSCT : Comment s'emparer de l'évaluation des risques
Santé et Travail, juillet 2008, n°63, 27-41
Consultez l'article sur le site de la revue : http://www.sante-et-travail.fr/print_article2.php?lg=fr&id_publication=736&id_article=37924
-  Article Une évaluation sous contrôle du CHSCT
Entreprise et Carrières, février 2008, n°894, 34-35

-  Article V. QUIVIGIER
Brèves de jurisprudence : CHSCT, longue maladie, santé au travail, rôle du médecin du travail
Santé et Sécurité au travail Actualités, février 2008, n°107, 4
Visitez le site de l'éditeur
-  Article HELIS P.
Jurisprudence : CHSCT
Performances, novembre-décembre 2007, n°37, 32-33
-  Article BERNARD C., NICOLAY-STOCK S.
Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des entreprises du secteur agricole : une approche pluridisciplinaire
Archives des Maladies Professionnelles, 2007, vol.68, 5-6, 494-502

Côté région

✓ Le CHSCT : nouvelles prérogatives, nouveaux pouvoirs? Quelles interactions avec les SST

Diaporama de 21 pages présenté par le Docteur Sophie Fantoni lors des Journées Marcel Marchand du 21 juin 2008 à propos du rôle du CHSCT.

[Consulter le diaporama \(pdf 164 Ko\)](#)

Source :

<http://www.istnf.fr/site/Themes/detail.php?fiche=2004&Titrecat=Recherche>



Réalisation : V. Delevoy, Istnf Lille
Céline Czuba, Juriste
Validation : S. Fantoni, Chru Lille