

Emploi. Le comité d'hygiène et de sécurité

La 4^{ème} loi Auroux, du 23 décembre 1982, a réalisé la fusion de plusieurs structures pour créer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette réforme importante participait alors à la volonté d'introduire dans l'entreprise une logique de prévention des risques complétant la seule réparation des dommages causés au salarié par son environnement professionnel.

Les actions de prévention peuvent, aujourd'hui, concerner les domaines du harcèlement moral et sexuel.

Le principal objectif du CHSCT est d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnel et d'amélioration des conditions de travail.

Le code du travail (L. 236-1, al.1 et 2) impose la mise en place du comité dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

En cas de carence de candidature, les délégués du personnel exercent, à titre supplétif, les fonctions du CHSCT.

En dessous de ce seuil, l'inspection du travail se voit offrir la possibilité d'imposer sa mise en place si elle l'estime nécessaire en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision doit, cependant, être exceptionnelle et motivée par des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement ou de son représentant, d'une délégation du personnel ayant voix délibérative et de personnalités qualifiées dont le médecin du travail et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, des représentants syndicaux (L.236-5).

Ces personnalités qualifiées ne disposent, toutefois, que d'une voix consultative.

L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions du CHSCT et peuvent y assister.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT est réalisée par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Il appartient à l'employeur de réunir ce collège sous peine de risquer le délit d'entrave.

Tout salarié de l'entreprise peut être membre du comité, à la seule condition qu'il y travaille au jour du scrutin.

Le comité contribue avant tout à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite à cette fin toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective (L.236-2, al.4). Notons que les actions de prévention peuvent, aujourd'hui, concerner les domaines du harcèlement moral et sexuel.

Le rôle du comité demeure cependant simplement consultatif. En effet, le chef d'entreprise demeure le seul responsable des

mesures à prendre et le CHSCT apparaît comme un organe susceptible de rendre des avis sur ses domaines de compétence.

Mais, l'employeur doit lui présenter, au moins une fois par an, un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Ce rapport doit exposer les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines de compétence du comité. Il doit être accompagné d'un programme de prévention fixant la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT peut procéder à des inspections et enquêtes afin de s'assurer du respect des prescriptions e

en matière d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail. Celles-ci sont, en particulier, ouvertes lorsque des accidents de travail se produisent ou lorsque apparaissent des maladies qualifiées de professionnelles.

Pour être aidé dans ses actions, le comité peut faire appel à des experts agréés, l'employeur prenant en charge le coût de leur intervention.

Si la création du CHSCT a constitué



Photo Getty.

un progrès réel dans la lutte contre l'insécurité professionnelle, il n'a pas, pour autant, permis de parvenir au mythique risque zéro. Nul doute que le renforcement de ses prérogatives et de ses moyens d'intervention permettraient d'améliorer son efficacité.

Jean-Michel Lattes,
maître conférences droit privé,
vice-président UTI.