



**LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

*(Textes Hospitaliers publics)*

# SOMMAIRE

## **Dispositions Code du Travail – CHS-CT**

Conditions de mise en place	5
Dispositions d'application	6
Missions	6
Consultations obligatoires	7
Rapport et programme annuel	8
Composition et désignation	8
Présidence et modalités de délibération	9
Heures de délégation	9
Réunions	10
Recours à un expert	10
Formation	11

## **Dispositions s'appliquant aux ETS de santé, sociaux et médico-sociaux**

Champ d'application et définitions	12
Conditions de mise en place	12
Composition et désignation	13
Fonctionnement	13
Formation	14

## **Textes**

Circulaire DH/SD n°311 du 8/12/89 relative aux CHS-CT	16
Circulaire n°91-50 du 6/08/91 sur formation du personnel au CHS-CT	25
Arrêté du 4/11/93 signalisation de sécurité et de santé au travail	29
Arrêté du 26/12/89 informations devant figurer au rapport bilan	31
Circulaire DHOS/RH3/2009/280 du 7/09/09 relative CHS-CT	34

## **Dispositions Code du Travail – Danger grave et imminent**

Principes	37
Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait	37
Obligation générale d'information et de formation	38
Formations et mesures d'adaptation particulières	38
Consultation des représentants du personnel	39

# LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ETABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE.

*Ce document a pour objectif de regrouper les différents textes réglementaires concernant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*Il aura fallu attendre plus de neuf ans après la promulgation de la loi pour que les décrets d'application pour la fonction publique hospitalière soient publiés.*

*Le décret n°91-185 du 13 Février 1991 sur la formation des membres du CHSCT ne prend pas en compte la spécificité hospitalière et n'est pas à la hauteur des risques encourus par les personnels des hôpitaux.*

*Lorsqu'il s'agit d'aggraver nos conditions de vie, de travail, nous sommes considérés comme secteur dérogatoire, pouvant aller au-delà du "légal", s'il s'agit de prévenir et combattre les risques encourus par les personnels des hôpitaux, c'est le cadre législatif étroit qui s'applique.*

## **COMMENTAIRES FEDERAUX**

### **Congés formation :**

Pris sur le congé formation syndicale, c'est une amputation déguisée des droits syndicaux puisque cette formation selon l'article R4615-14 a un caractère théorique et pratique pour mettre en œuvre des méthodes et procédés.

Ce congé est accordé une seule fois par mandat.

Notion restrictive qui ne permet pas de se tenir à jour sur les différentes méthodologies d'analyse des risques et de prévention des accidents du travail en constante évolution.

### **Demande de congé :**

30 jours avant le début du stage.

### **La demande doit comporter :**

- L'organisme de formation - la CGT est reconnue comme tel - et nous disposons d'un programme fédéral,
- Le coût du stage,
- La durée,
- Une attestation de fin de stage doit être remise à l'employeur

### **Financement :**

Frais de formation : article R4614-34 du Code du Travail.

Art. R. 4614-34 - Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat en application de l'article L. 1442-1 du présent code.

### **Frais de déplacement et de séjour :**

Ce financement ne s'impute pas sur le financement de la formation professionnelle.

### **Désignation des représentants du personnel :**

Par les organisations existantes dans l'établissement parmi les personnels de cet établissement.

Le sens très général du terme utilisé recouvre l'ensemble des agents qu'il s'agisse de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

Le contentieux sur les désignations relève du juge administratif.

### **Crédits d'heures :**

Le nombre d'heures minimum que le chef d'établissement est tenu d'octroyer à chacun des représentants du personnel au CHSCT est fixé mensuellement à :

Etablissement occupant	de 50 à 99 salariés	2 heures
Etablissement occupant	de 100 à 299 salariés	5 heures
Etablissement occupant	de 300 à 499 salariés	10 heures
Etablissement occupant	de 500 à 1499 salariés	15 heures
Etablissement occupant	1500 salariés et plus	20 heures

La loi dispose que ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

De plus, le temps passé aux réunions, enquêtes menées après un accident de travail, maladie professionnelle, recherche de mesures préventives, ou dans toute situation d'urgence ou de gravité est également payé comme temps de travail effectif et ne peut être déduit des heures octroyées par la loi ci-dessus.

Enfin la loi prévoit également que les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables de travail. Ainsi, là où le nombre d'heures mensuelles de fonction octroyée aux délégués (ce qui est le cas dans les hôpitaux jusqu'à l'intervention de la loi) est supérieur à celui prévu par la loi, c'est l'accord d'établissement qui est applicable (les 20 heures par mois).

### **Possibilité de création de CHSCT dans les établissements distincts ou services annexes au sein d'une même entité administrative.**

De nombreux chefs d'établissement tentent farouchement de s'opposer à la mise en place de CHSCT dans les établissements et services annexes d'une même entité administrative. Ils détournent ou violent la loi.

*Cette question ayant été posée au Ministère de la santé, voici sa réponse, par lettre circulaire DH 8D N°573 du 19/3/86 :*

*"J'ai l'honneur de vous préciser... que les CHSCT peuvent être créés non seulement dans les établissements annexes mais aussi dans certains services d'une même administration hospitalière..." signé E. Schmieder Direction des Hôpitaux.*

### **Désignation des représentants du personnel.**

La question a été posée au Ministère, à savoir si des agents non-titulaires pouvaient être désignés en qualité de membres représentants du personnel aux CHSCT.

*Réponse de la Direction des Hôpitaux n°572 du 19/3/86 :*

*"La réponse à cette question ne comporte aucune ambiguïté :*

*l'article R4615-9 introduite dans la partie réglementaire du code du travail, précise que les représentants au CHSCT sont désignés par les organisations syndicales existant dans l'établissement parmi le personnel de cet établissement. Le sens très général du terme utilisé recouvre à l'évidence l'ensemble des agents qu'il s'agisse de fonctionnaires ou d'agents non-titulaires".*

### **Situation de l'Assistance Publique de Paris.**

- Par accord entre les syndicats et l'administration de l'A.P. Paris, un CHSCT est créé dans chaque établissement distinct.
- La répartition des sièges de délégués du personnel est faite entre les organisations syndicales par établissement, compte tenu des résultats des élections aux commissions paritaires de chacun de ces établissements respectifs (et non sur la base des résultats globaux de l'entité administrative).

### **Remplacement du secrétaire du CHSCT**

En cas d'absence du secrétaire, c'est le CHSCT qui détermine comment celui-ci doit être remplacé.

### **Convocation d'urgence** Voir la circulaire d'application

Cependant toute situation de manque d'effectifs, de manque de matériel... devrait nous conduire à provoquer des CHSCT.

### **Information devant figurer dans le rapport. Arrêté du 26 décembre 1989**

Ces informations sont les "minimum" que nous devons obtenir.

Il ne faut pas considérer que celles-ci font double emploi avec le bilan social, mais ces éléments permettent d'avoir une vue d'ensemble des conséquences des conditions de travail difficiles et donc de pouvoir intervenir.

**Les C.H.S.C.T. résultent de la loi n°82-1097 du 23 Décembre 1982 et pour les hôpitaux et établissements à caractère social publics ainsi que pour les syndicats inter hospitaliers, les dispositions applicables de la loi sur les CHSCT sont fixées par les décrets n°85-946 du 16 août 1985 et n°91-185 du 13 février 1991.**

## **Section 1 : Conditions de mise en place.**

### **Article L4611-1**

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

### **Article L4611-2**

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

### **Article L4611-3**

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

### **Article L4611-4**

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### **Article L4611-5**

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'article L. 4611-4 ne s'appliquent pas.

Dans les entreprises de cette branche employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2.

### **Article L4611-6**

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### **Article L4611-7**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Section 2 : Dispositions d'application.**

### **Article L4611-8**

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures nécessaires à l'application du présent titre. Ils en adaptent les dispositions aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Section 1 : Missions.**

### **Article L4612-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ;
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

### **Article L4612-2**

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 L4612-3**

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 L4612-4**

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

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

### **Article L4612-5**

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

### **Article L4612-6**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 L4612-7**

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

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Section 2 : Consultations obligatoires.**

### **Article L4612-8**

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 et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, 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.

### **Article L4612-8-1**

Créé par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

### **Article L4612-9**

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 mentionnés à l'article L. 2323-13 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés.

### **Article L4612-10**

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

### **Article L4612-11**

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 L4612-12**

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 L4612-13**

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente section, 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 L4612-14**

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

### **Article L4612-15**

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Section 3 : Rapport et programme annuels.**

### **Article L4612-16**

Modifié par [LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 38](#)

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° 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 les domaines définis aux sections 1 et 2. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

2° 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 L4612-17**

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

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 L4612-18**

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics employant entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions de la présente section sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

*NOTA:*

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Chapitre III : Composition et désignation.**

### **Article L4613-1**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

### **Article L4613-2**

La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa.

### **Article L4613-3**

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

#### **Article L4613-4**

Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

### **Section 1 : Présidence et modalités de délibération.**

#### **Article L4614-1**

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

#### **Article L4614-2**

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'article L. 2325-18.

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

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

### **Section 2 : Heures de délégation.**

#### **Article L4614-3**

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

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 5° Vingt heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

#### **Article L4614-4**

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

#### **Article L4614-5**

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

#### **Article L4614-6**

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° Aux réunions ;

2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

### **Section 3 : Réunions.**

#### **Article L4614-7**

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

#### **Article L4614-8**

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L4614-9**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

#### **Article L4614-10**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

#### **Article L4614-11**

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

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

### **Section 4 : Recours à un expert.**

#### **Article L4614-12**

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

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L4614-13**

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

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

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

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

### **Section 5 : Formation.**

#### **Article L4614-14**

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

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

#### **Article L4614-15**

Dans les établissements de trois cents salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L4614-16**

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

Décret n°85-946 du 16 août 1985 modifiant le code du travail et relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 Janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière – modifié par le décret n°2002-434 du 29 Mars 2002 (J.O. 31 Mars 2002).

Décret n° 91-185 du 13 Février 1991 (J.O. 20/2/91) relatif à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 Janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière modifié par le décret n°2002-434 du 29 Mars 2002 (J.O. 31/3/02).

## Section 1 : Champ d'application et définitions.

### Article R4615-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les dispositions des chapitres premier à IV s'appliquent aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et aux syndicats interhospitaliers mentionnés à [l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent chapitre.

### Article R4615-2

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Pour l'application des dispositions des articles [L. 4612-13](#) et [L. 4612-17](#) et de celles du présent chapitre, le comité technique paritaire se substitue au comité d'entreprise.

## Section 2 : Conditions de mise en place.

### Article R4615-3

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements ou syndicats interhospitaliers qui emploient au moins cinquante agents. L'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des personnels, y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier au 31 décembre de la dernière année civile.

### Article R4615-4

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque dans les établissements ou les syndicats interhospitaliers employant moins de cinquante agents un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a pas été constitué, les représentants du personnel au comité technique paritaire de l'établissement ou du syndicat interhospitalier exercent, dans le cadre des moyens dont ils disposent en tant que membres du comité technique paritaire, les missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils sont soumis aux mêmes obligations que ces derniers.

### Article R4615-5

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsqu'au cours de son mandat, un représentant cesse ses fonctions dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, il est remplacé dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article [R. 4615-11](#). Il en est de même des représentants frappés des incapacités prononcées en application des articles [L. 5](#) à [L. 7 du code électoral](#).

Dans les établissements où il n'existe pas d'organisation syndicale, il n'est pas procédé au remplacement d'un représentant du personnel non médecin, non pharmacien et non odontologiste cessant ses fonctions lorsque la période du mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

### Article R4615-6

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les représentants mentionnés au 1° de l'article [R. 4615-9](#) cessent de faire partie du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsque l'organisation qui les a désignés en a fait la demande par écrit au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat interhospitalier. Ils sont remplacés dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article [R. 4615-11](#).

#### **Article R4615-7**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier arrête la liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### **Article R4615-8**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier informe l'autorité de tutelle de sa réclamation éventuelle contre la décision de créer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de créer des comités distincts, prise par l'inspecteur du travail en application des articles [L. 4611-4](#) et [L. 4613-4](#).

### **Section 3 : Composition et désignation.**

#### **Article R4615-9**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Elle comprend :

1° Des représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes à raison de :

- a) Trois représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers de 199 agents et moins ;
- b) Quatre représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers de 200 à 499 agents ;
- c) Six représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers de 500 à 1499 agents ;
- d) Neuf représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers de 1500 agents et plus ;

2° Des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à raison de :

- a) Un représentant dans les établissements et syndicats interhospitaliers de 2500 agents et moins ;
- b) Deux représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers de plus de 2500 agents.

#### **Article R4615-10**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le renouvellement des représentants du personnel intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement des commissions paritaires consultatives départementales. Le mandat est renouvelable.

#### **Article R4615-11**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les représentants mentionnés au 1° de l'article [R. 4615-9](#) sont désignés par les organisations syndicales existant dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier lors de la constitution ou du renouvellement du comité.

Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix recueilli par chacune des organisations syndicales, dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, à l'occasion du renouvellement des commissions paritaires consultatives départementales. Lorsqu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants sont élus par l'ensemble du personnel au scrutin uninominal à un tour. Chaque candidat au siège de représentant titulaire se présente avec un candidat suppléant appelé à le remplacer en cas d'indisponibilité.

Les représentants mentionnés au 2° de l'article R. 4615-9 sont désignés par la commission médicale d'établissement en son sein.

Tout représentant suppléant désigné selon le cas par une organisation syndicale ou la commission médicale d'établissement peut siéger en remplacement de tout représentant titulaire désigné dans les mêmes conditions.

### **Section 4 : Fonctionnement.**

#### **Article R4615-12**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier ou son représentant.

Outre les médecins du travail, assistent aux réunions du comité à titre consultatif, lorsqu'ils existent :

1° Le responsable des services économiques ;

- 2° L'ingénieur ou, à défaut, le technicien chargé de l'entretien des installations ;
- 3° L'infirmier général ;
- 4° Un professeur des universités-praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène.

#### **Article R4615-13**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, pour l'application de l'article [L. 4613-4](#), le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier prend les décisions après consultation du comité technique paritaire.

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article [R. 4615-9](#). Cette composition tient compte du nombre des agents relevant de la compétence de chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués.

### **Section 5 : Formation.**

#### **Article R4615-14**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui revêt un caractère théorique et pratique, a pour objet :

- 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des caractéristiques des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

#### **Article R4615-15**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les organismes chargés d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont :

- 1° Soit les organismes figurant sur la liste établie en application de [l'article 1er du décret du 6 mai 1988](#) relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière ;
- 2° Soit les organismes figurant sur la liste mentionnée à l'article [R. 4614-25](#).

#### **Article R4615-16**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La durée maximale de ce congé de formation est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé.

Le congé de formation est, à la demande du bénéficiaire, pris en une ou deux fois.

#### **Article R4615-17**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande au chef d'établissement.

La demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée en priorité sur le contingent fixé au premier alinéa de [l'article 2 du décret n°88-676 du 6 mai 1988](#) relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière.

#### **Article R4615-18**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Si les nécessités du service l'imposent, le congé de formation peut être refusé après avis de la commission administrative paritaire compétente siégeant en formation plénière. En ce qui concerne les agents non titulaires, la commission consultée est la commission compétente à l'égard des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent non titulaire intéressé.

La décision de refus est motivée.

**Article R4615-19**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les dépenses prises en charge par l'établissement au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'imputent pas sur le financement des actions de formation prévues par le [décret n°90-319 du 5 avril 1990](#) relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

**Article R4615-20**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'établissement dans les conditions applicables aux agents relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

**Article R4615-21**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les dépenses relatives à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge dans les conditions fixées par l'article [R. 4614-34](#).

**Circulaire DH/SD n°311 du 8 décembre 1989 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière**

(non parue au Journal officiel).

Lors des discussions avec les organisations syndicales de la fonction publique hospitalière ayant abouti au protocole d'accord du 21 octobre 1988, il est apparu que les dispositions combinées des articles L. 236-1 à L. 236-13 du code du travail (loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et des articles R. 236-23 à R. 236-31 (décret no 85-946 du 16 août 1985) appelaient des précisions quant à leurs modalités d'application.

La présente circulaire a pour objet de donner ces précisions. Elle s'articule selon le plan suivant :

I. Champ d'application du décret n°85-946 du 16 août 1985 et principe général.

II. Rappel des règles de constitution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

III. Rappel des règles de composition des comités.

IV. Missions des comités.

V. Fonctionnement des comités.

VI. Procédure en cas de danger grave et imminent.

### **1. Champ d'application et principe général du décret.**

Il est rappelé que le décret du 16 août 1985 s'applique à l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986. En effet, l'article 135 de cette loi prévoit que « dans les dispositions législatives qui font référence (...) «aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique», ces termes sont remplacés (...) par « établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales » ». La modification en conséquence de l'article L. 231-1 du code du travail étend de ce fait le champ d'application du décret du 16 août 1985 à l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Le décret du 16 août 1985 a codifié dans une section spécifique (section 3) du chapitre VI du titre III du livre II du code du travail (partie réglementaire) les dispositions particulières applicables dans les établissements publics sanitaires et sociaux en ce qui concerne la composition et le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ainsi, en l'absence de dispositions particulières prévues par ce décret adaptant les dispositions législatives en vigueur, ce sont, bien entendu, ces dispositions législatives qui s'appliquent.

Les directeurs des établissements concernés pourront à cet égard se référer au tableau joint en annexe de la présente circulaire qui fait le point de la question et précise quelles dispositions législatives du code du travail (art. L. 236-1 à L. 236-13) sont directement applicables, sont adaptées ou ne sont pas applicables dans les établissements publics sanitaires et sociaux.

### **II. Rappel des règles de constitution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

#### **1. Notion d'établissement et computation des effectifs**

L'article R 236-23 précise que des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L 792 du code de la santé publique et dans les syndicats inter hospitaliers (désormais dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986) comportant au moins 50 agents et que l'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des personnels, y compris les personnels médicaux employés dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile.

a. Notion « d'établissement » : l'établissement doit être entendu en tant qu'entité juridique

b. Computation des effectifs : seront pris en compte l'ensemble des personnels y compris les personnels médicaux qui au 31 décembre de la dernière année civile ont perçu un traitement dans l'établissement.

Par ailleurs, les agents à temps partiel ou à temps non complet seront comptés pour une unité.

#### **2. Cas des établissements de moins de 50 agents (art. L. 236-1, 3e al., art. R. 236-23, art. R. 236-30)**

##### **A) principe général (art. R. 236-23).**

Le chef d'établissement n'est pas tenu à l'obligation de créer un CHSCT dans ces établissements.

Dans ces établissements, les missions des membres des CHSCT sont alors dévolues aux membres représentant le personnel dans les comités techniques paritaires. Mais il convient de préciser que, dans ce cas, les intéressés ne disposent pas de crédit d'heures supplémentaires. Ils exerceront ces missions dans le cadre des moyens dont ils disposent en leur qualité de membre des comités techniques paritaires.

### **B) Création d'un CHSCT imposée par l'inspecteur du travail (art. L. 236-1, 3e al. art. R. 236-30).**

En application du troisième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans un établissement de moins de 50 agents.

Cette décision de l'inspecteur du travail qui doit être motivée et doit s'appuyer sur des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement peut faire l'objet d'un recours devant le directeur régional du travail et de l'emploi, au plus tard dans les quinze jours de la notification de la décision. Cette réclamation est suspensive.

Le directeur régional du travail et de l'emploi dispose d'un délai de trois semaines renouvelable une fois pour se prononcer, son silence valant acceptation de la réclamation. La décision du directeur régional peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail ou d'un recours contentieux.

De plus, en application de l'article R. 236-30, le chef d'établissement doit tenir informé l'autorité de tutelle de sa réclamation contre la décision de l'inspecteur du travail.

### **3. Cas des établissements de 50 à 499 agents.**

Compte tenu de la notion d'établissement entendu au sens d'entité juridique, les chefs d'établissements sont, dans ces établissements, tenus à la seule obligation de création d'un CHSCT unique, même si l'établissement comporte un ou plusieurs établissements annexes de plus de 50 agents.

### **4. Cas des établissements de 500 agents et plus (art. L. 2-1&6, R. 236-28, R. 236-30)**

Conformément aux dispositions des articles L. 236-6, 1er alinéa et de l'article R. 236-28, 1er alinéa, plusieurs CHSCT peuvent être créés dans les établissements qui, considérés en tant qu'entité juridique, comportent plus de 500 agents.

#### **A) Critères de création de CHSCT distincts.**

Les critères pouvant conduire à la création de CHSCT distincts sont fixés par la loi (art. L. 236-6) : il s'agit de motifs tenant « à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail ».

Compte tenu des dispositions législatives ainsi rappelées, compte tenu de l'opportunité d'installer les CHSCT aussi près que possible des personnels, il est permis de penser que la création de CHSCT supplémentaires se fera le plus souvent en prenant en considération l'existence d'établissements annexes, leur nombre, leur importance appréciée à travers l'effectif de leur personnel, leur nature d'activité et leur éloignement de l'établissement central. Bien entendu, il peut exister d'autres critères que ce critère géographique; il appartiendra aux responsables locaux de les apprécier.

#### **B) Procédure.**

Conformément aux dispositions de l'article R. 236-28, 1er alinéa, la décision de création d'un ou de plusieurs CHSCT dans ces établissements est prise par le chef d'établissement, après avis du comité technique paritaire.

#### **C) Conséquences.**

- composition des CHSCT distincts : le nombre de membres des différents CHSCT est alors calculé compte tenu du nombre d'agents pour lesquels ils sont compétents (art. R 236-28, 2è alinéa);
- crédit d'heures : le crédit d'heures attribué aux membres de ces différents CHSCT est calculé compte tenu du nombre d'agents pour lesquels ils sont compétents (art. R. 236-7, 2è alinéa);
- mesures de coordination : si la loi prévoit que des mesures de coordination des différents comités doivent être prises, elle ne précise pas la nature de ces mesures. En effet, toute latitude doit être laissée à chaque établissement pour déterminer, compte tenu de sa spécificité, les mesures propres à assurer au mieux cette coordination: il peut s'agir par exemple de réunions communes de tout ou partie des membres des différents comités. Cette coordination ne doit pas être perdue de vue, la décentralisation de l'institution admise par la loi ne devant pas aboutir à la dispersion des efforts en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

**D) Création de CHSCT distincts imposée par l'inspecteur du travail (art. L. 236-6, 2c alinéa, L. 236-28, 1er alinéa, L. 236-30).**

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-6 adaptées par les dispositions de l'article R. 236-28, 1er alinéa, si le chef d'établissement, dans sa décision de création d'un ou de plusieurs CHSCT et de mise en place des mesures de coordination, ne suit pas l'avis du comité technique paritaire, le nombre des comités ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail.

Il convient de souligner que l'avis du comité technique paritaire pris en compte est l'avis donné, conformément aux dispositions réglementaires concernant cet organisme, par l'ensemble des membres de cette instance aussi bien représentants de l'administration que représentants du personnel.

La décision de l'inspecteur du travail est susceptible de recours dans les conditions décrites au II (2 B) ci-dessus.

Dans ce cas et conformément aux dispositions de l'article R. 236-30, le chef d'établissement doit tenir informée l'autorité de tutelle de sa réclamation contre la décision de l'inspecteur du travail.

**III. Rappel des règles de composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. R. 236-5, R236-24 et R236-25).**

Les articles R236-24 et R236-25 ont fixé le nombre des membres des CHSCT et ont défini les personnes qui, en raison de leurs fonctions, y siègent de droit à titre consultatif. Il est rappelé que les dispositions législatives et les dispositions réglementaires en vigueur ne prévoient pas la désignation de suppléants dans cette instance.

**1. Président (art. L. 236-5, R. 236-25)**

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-5, 3c alinéa et de l'article R. 236-25, les CHSCT sont présidés par le chef d'établissement ou son représentant.

**2. Composition de la délégation du personnel (art. R. 236-24)**

**A) Représentants des Personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes.**

a) Nombre : Conformément aux dispositions de l'article R. 236-24, 1er alinéa (1<sup>o</sup>), leur nombre varie de 3 à 9 selon l'effectif de l'établissement, pour le calcul de l'effectif, voir ci-dessus II 1 B.

b) Modalités d'attribution des sièges : Conformément aux dispositions de l'article R. 236-24, 2c alinéa, les sièges sont répartis entre les organisations syndicales compte tenu des résultats qu'elles ont obtenus aux élections pour le renouvellement des commissions administratives paritaires départementales avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Pour l'administration générale de l'assistance publique à Paris, les résultats pris en compte sont ceux des élections aux commissions administratives paritaires propres à cet établissement.

Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement, les représentants sont alors élus au scrutin uninominal à un tour par l'ensemble des agents de l'établissement (agents titulaires ou non titulaires). Il convient de préciser que dans le cas d'égalité des voix, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

c) Modalités de désignation des représentants L'article R. 236-24, 2c alinéa précise que ces représentants sont désignés par les organisations syndicales parmi le personnel.

Il peut s'agir en conséquence d'agents titulaires ou d'agents non titulaires. Il est souhaitable que les agents désignés aient une bonne connaissance de l'établissement, acquise notamment du fait de leur ancienneté.

**B) Représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes.**

Conformément à l'article R.236-24, 1er alinéa (2<sup>o</sup>), la délégation de ces personnels au CHSCT comprend un ou deux représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes selon l'effectif de l'établissement, calculé selon les indications déjà données ci-dessus au II 1 B). Ces représentants sont désignés par la commission médicale de l'établissement en son sein.

Ainsi, dans les établissements ne comportant pas de commission médicale d'établissement, le CHSCT ne pourra comprendre de représentants des médecins, pharmaciens et odontologistes.

**C) Cas des établissements comportant plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. R.236-28, 2<sup>ème</sup> alinéa).**

Le nombre de membres de chaque CHSCT est fixé conformément au barème figurant à l'article R236-24 compte tenu du nombre d'agents relevant de la compétence de chacun des comités.

Les résultats des élections aux commissions administratives paritaires départementales pris en compte pour la répartition des sièges entre les organisations syndicales sont les résultats computed au niveau de l'établissement considéré en tant qu'entité juridique.

#### **D) Durée du mandat.**

Les dispositions réglementaires ne fixent pas de durée de mandat. La durée du mandat est en effet liée à la durée du mandat des membres des commissions paritaires. Conformément aux dispositions de l'article R. 236-26, 1er alinéa, le renouvellement des représentants du personnel au CHSCT intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement des commissions paritaires départementales ou, pour l'assistance publique à Paris, à compter du renouvellement des commissions paritaires propres à cette administration.

Les mandats sont renouvelables.

Conformément aux dispositions de l'article R. 236-26, il peut être mis fin au mandat des représentants du personnel au CHSCT, avant le renouvellement de ce comité dans les trois cas suivants -

- lorsque l'intéressé cesse ses fonctions dans l'établissement (démission - disponibilité - détachement - arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée - mise en congé longue durée ou longue maladie ...)
- lorsque l'intéressé est frappé de l'une des incapacités prononcées en application des articles L. 5, L. 6 et L. 7 du code électoral ;
- lorsque l'organisation syndicale qui a désigné l'intéressé en fait la demande.

Il est alors pourvu au remplacement des intéressés dans le délai d'un mois dans les formes prévues à l'article R. 236-24; si toutefois, et conformément aux dispositions de l'article R. 236-26, 3c alinéa, l'absence d'organisations syndicales dans l'établissement nécessite l'intervention d'une élection, l'intéressé ne sera pas remplacé lorsque la période du mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

#### **E) Licenciement des agents non titulaires représentants du personnel au CHSCT (art. L. 236-il et R. 236-31).**

L'application de l'article L. 236-il qui renvoie aux dispositions des articles L. 436-1 et suivants du code du travail conduit à retenir les principes suivants pour le licenciement des agents non titulaires représentants du personnel au CHSCT.

La décision de licenciement est prise par le chef d'établissement sur avis conforme de l'inspecteur du travail.

La commission paritaire compétente à l'égard des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'intéressé est consultée.

Dans le cas de contrats à durée déterminée, l'arrivée à terme d'un contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que l'intéressé ne fait pas l'objet de mesure discriminatoire. Le chef d'établissement doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée à terme du contrat. L'inspecteur du travail doit donner son avis au chef d'établissement avant la date du terme du contrat.

La même procédure est applicable :

- pour le licenciement des anciens représentants du personnel au CHSCT pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat, à condition qu'ils aient exercé ce mandat au moins deux ans;
- pour les candidats à l'élection prévue à l'article R. 236-24, 3e alinéa, pendant une durée de trois mois à compter de l'envoi, par lettre recommandée avec accusé de réception, de leur déclaration de candidature.

#### **3. Membres consultatifs**

L'article R. 236-25 a défini les membres qui, en raison de leurs fonctions dans l'établissement, sont membres de droit à titre consultatif dans le comité.

Il s'agit:

- du médecin du travail;
- du responsable des services économiques;
- de l'ingénieur ou, à défaut, du technicien chargé de l'entretien des installations;
- de l'infirmier général,
- d'un professeur des universités - praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène.

Bien entendu, dans l'hypothèse où l'une ou plusieurs personnes mentionnées ci-dessus n'existent pas dans l'établissement, le nombre de personnes siégeant à titre consultatif dans cette instance est réduit d'autant.

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-5, dernier alinéa, le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée. Il pourra s'agir de l'assistante sociale, du responsable chargé de la formation par exemple.

Enfin, l'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail et peuvent y assister. Ils reçoivent en particulier, les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité.

#### **IV. Missions des comités**

Les missions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont définies par l'article L. 236-2 du code du travail.

##### **1. Compétence**

###### **➤ A) En raison des matières.**

Le comité a une compétence générale en matière de surveillance de l'hygiène et de la sécurité dans l'établissement.

Il convient d'insister particulièrement sur l'importance du rôle et des missions du comité dans ce domaine: le comité s'assure, lors de ses inspections dans l'établissement, du respect des dispositions législatives et réglementaires ainsi que des consignes d'hygiène et de sécurité. Il s'assure également du bon entretien des dispositifs de protection. Rappelons également qu'il exerce dans ce domaine un rôle de conseil et peut formuler des propositions.

J'appelle votre attention à cet égard sur les attributions dévolues au CHSCT dans le domaine de la protection des agents contre les dangers des rayonnements ionisants par le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 : le CHSCT donne son avis dans le cas où une exposition exceptionnelle se révélerait nécessaire; il donne également son avis sur la définition de la zone contrôlée; il participe à la formation, à la radioprotection des personnels intéressés. En outre cette instance a connaissance de tous les résultats des contrôles effectués sur les matériels et équipements.

Le comité étudiera également les conditions de travail pour déterminer leurs incidences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des personnels. Cette étude concernera aussi bien l'organisation matérielle du travail (rythme - pénibilité des tâches), l'environnement physique du travail (température, éclairage, bruit, aération ... ), l'aménagement des postes et lieux de travail que les effets des horaires de travail (travail de nuit, travail posté notamment).

L'évolution des établissements et le progrès technique conduisent également à élargir ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail des agents de l'établissement.

###### **B) En raison des personnes.**

Les dispositions de l'article L. 236-2 du code du travail ont, par ailleurs, souligné l'importance du rôle du comité à l'égard de certaines catégories de personnes:

- les femmes pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, et de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse;
- les travailleurs mis à la disposition de l'établissement par des entreprises extérieures. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des agents intervenant dans l'établissement;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail, et notamment sur l'aménagement des postes de travail.

À ce titre, et conformément aux dispositions des articles R. 323-116 et suivants du code du travail, l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devra être joint aux demandes d'aide financière pour aménagement de poste ou en compensation des charges supplémentaires d'encadrement liées à l'emploi de travailleurs handicapés.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 236-4, 5c alinéa, ces demandes d'aide financière devront également être assorties du procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel de prévention du chef d'établissement prévus par ce même article.

##### **2. Missions de contrôle, de prévention et d'étude**

###### **➤ A) Contrôle.**

Le CHSCT est chargé, conformément aux dispositions de l'article L. 236-2, 1<sup>er</sup> alinéa, de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce contrôle s'exerce essentiellement par les inspections régulières auxquelles le comité procède soit collectivement, soit en en confiant le soin à un ou plusieurs de ses membres.

Je ne suis pas opposé à ce que le CHSCT reçoive notamment de la part du président les documents mentionnés à l'article L. 620-6, 1<sup>er</sup> alinéa, au cours de la réunion qui suit leur intervention, comme le prévoit l'article R. 236-13, ter alinéa modifié.

## ➤ **B) Étude et prévention.**

L'article L. 236-2 du code du travail prévoit que le CHSCT procède à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les agents de l'établissement. Le comité doit donc être l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ces études portent tant sur le constat des situations existantes et l'analyse des risques auxquels sont confrontés les agents que sur l'étude des solutions permettant d'y remédier en collaboration, le cas échéant, avec le médecin du travail.

Je rappelle à cet effet que l'article L. 236-4 du code du travail prévoit que le chef d'établissement présente au moins une fois par an au CHSCT :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines de compétence du comité.

Un arrêté propre aux établissements hospitaliers précisant les informations devant figurer au rapport annuel sera publié :

- un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et s'il y a lieu des informations figurant au bilan social (cf. décret no 88-951 du 7 octobre 1988) défini à l'article L. 438- 1. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans le domaine considéré. Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution (délais, personnes chargées de l'exécution ... ) et l'estimation de son coût.

Je précise qu'aucun arrêté d'application n'est prévu, ces dispositions étant applicables de plein droit.

Conformément à l'article L. 236-4, le comité donne son avis sur le rapport et le programme annuel établi par le chef d'établissement. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Il convient par ailleurs de souligner que le comité doit être à même de suivre les suites réservées à ses propositions et avis. Par ailleurs, il est précisé que l'arrêté du 8 août 1986 modifié le 15 septembre 1988 (**JO** du 27 octobre 1988) déterminant la nature des informations à fournir par les CHSCT à l'administration est applicable de plein droit aux établissements hospitaliers.

### **3. Relations avec les autres instances de l'établissement**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance spécialisée. Son intervention doit s'articuler de façon cohérente avec les autres instances présentes dans l'établissement et notamment avec le comité technique paritaire.

Spécialisé, le CHSCT est chargé d'une mission d'étude et d'instruction technique. Elle ne se situe pas sur le même plan que celle du comité technique paritaire qui est pour sa part compétent à l'égard de la politique générale d'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, s'agissant des matières qui, telles que « les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel » sur lesquelles le comité technique paritaire comme le CHSCT sont appelés à être consultés, il conviendra de soumettre cette question en premier lieu au CHSCT et ensuite au CTP.

Il convient de rappeler, par ailleurs, que :

- le comité technique paritaire en application des dispositions combinées de l'article L. 236-2, 8ème alinéa et de l'article R. 236-29, 2ème alinéa, peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études sur les matières de sa compétence,

- le comité technique paritaire, en application des dispositions combinées des articles L. 236-4, 5ème alinéa et R. 236-29, 3ème alinéa, est destinataire du rapport et du programme annuel établi par le chef d'établissement, accompagné de l'avis du CHSCT-,

- le comité technique paritaire, en application des dispositions combinées des articles L. 236-6 et R. 236-28, est consulté sur le nombre de CHSCT qui doivent être constitués dans les établissements de plus de 500 agents et sur les mesures de coordination de ces différents comités.

Il convient, en outre, de souligner l'intérêt que peuvent revêtir les liaisons du CHSCT avec le comité de lutte contre l'infection lorsque celui-ci est constitué dans l'établissement. De telles liaisons peuvent être mises en oeuvre avec le concours du médecin du travail.

## **V. Fonctionnement des comités**

### **1. Secrétariat**

#### **> A) Désignation.**

Le secrétaire du comité est choisi parmi les représentants du personnel.

Il est désigné par la voie de l'élection **et**, en cas de partage égal des voix entre les candidats à ce poste, celui-ci revient au plus âgé d'entre eux.

#### **> B) Fonctions.**

Établissement de l'ordre du jour: conformément aux dispositions de l'article L. 236-5 dernier alinéa du code du travail, le secrétaire établit conjointement avec le président du comité, l'ordre du jour de chaque réunion du comité.

Il convient de souligner que les questions mises à l'ordre du jour du CHSCT doivent concerner les seules matières de la compétence du CHSCT.

Rédaction des procès-verbaux des comités. Le secrétaire du comité est également chargé de la rédaction des procès-verbaux des réunions des comités. Il peut se faire assister dans cette tâche avec l'accord du comité.

Il convient de rappeler que ces procès-verbaux ne pourront être diffusés ou affichés qu'après avoir été préalablement approuvés par le comité lors de la séance suivante et sous réserve, bien entendu, qu'ils n'enfreignent pas les obligations de discrétion professionnelle auxquelles sont tenus les membres du comité, qu'ils ne fassent pas état d'informations mettant en cause nominativement des personnes et qu'ils ne contiennent ni inexactitudes, ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires.

#### **> C) Renouvellement du secrétaire.**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise la durée du mandat du secrétaire du comité.

Bien entendu, un nouveau secrétaire sera désigné si l'agent qui remplit ses fonctions cesse de faire partie du comité et est remplacé.

Par ailleurs, le comité peut décider, selon des considérations qu'il lui appartient d'apprécier, de la durée du mandat de secrétaire et de la possibilité de renouvellement du mandat.

### **2. Crédit d'heures**

#### **A) Montant du crédit d'heures.**

Le crédit d'heures des membres du CHSCT est fixé par l'article L. 236-7 du code du travail. Ce crédit d'heures est fonction du nombre d'agents pour lequel le CHSCT est compétent. Il s'agit d'un crédit d'heures mensuel égal pour chaque membre du CHSCT à :

- deux heures par mois lorsque le nombre d'agents relevant du comité est au plus égal à 99 agents;
- cinq heures pour des effectifs de 100 à 299 agents;
- dix heures pour des effectifs de 300 à 499 agents;
- quinze heures pour des effectifs de 500 à 1 499 agents;
- vingt heures pour des effectifs de 1 500 agents et plus.

Les représentants du personnel au comité peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Le crédit d'heures étant mensuel, il leur appartient d'informer l'administration au début de chaque mois de la répartition retenue, ce qui n'exclut pas pour autant les ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat; l'administration doit être aussi avertie de ces ajustements. Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

#### **B) Dépassement du crédit d'heures.**

Conformément au premier alinéa, dernière phrase, et à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 236-7, ne sont pas comptés dans ces crédits d'heures et donnent lieu à autorisations d'absence:

- le temps des réunions
- le temps consacré aux enquêtes menées en cas d'accident grave ou d'incidents répétés révélant un risque grave, ou consacrées à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité.

### **3. Libre circulation des membres des CHSCT**

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent dans le cadre des crédits dont ils disposent se déplacer librement dans l'établissement et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un agent à son poste de travail, sous réserve qu'ils ne gênent pas le fonctionnement du service. Ils peuvent, en outre, utiliser des crédits d'heures pour se déplacer hors de l'établissement.

La même faculté leur est offerte lorsqu'ils ne sont pas en service.

### **4. Résolutions**

Il appartient au comité de déterminer ses modalités de fonctionnement et de prévoir, s'il le souhaite, un règlement intérieur.

Ses résolutions concernant tant ses modalités de fonctionnement que ses avis requis par les dispositions législatives, sont prises à la majorité des membres présents.

Le président peut participer à tous les votes du comité.

## **5. Expertise**

Conformément à l'article L. 236-9, le comité peut, dans certaines circonstances, faire appel à un expert.

Ce recours n'est possible qu'en cas de risque grave révélé ou non par un accident ou une maladie à caractère professionnel constaté dans l'établissement.

Cette procédure ne doit être mise en oeuvre que si, en présence d'un risque grave, le comité n'a pu trouver, dans l'établissement ou hors de l'établissement auprès des services spécialisés, de solution au problème considéré. Il doit donc s'agir de situations exceptionnelles caractérisées tant par leur gravité que par la nature du risque constaté.

L'expert pressenti par le comité devra, en tout état de cause, avoir une compétence reconnue pour la solution du problème posé, quelle que soit l'origine de cette autorité, formation universitaire ou expérience professionnelle.

## **6. Formation des représentants du personnel**

Il convient de préciser sur ce point que le décret n° 84-981 du 2 novembre 1984 codifié dans les articles R. 236-15 et suivants du code du travail n'étant pas applicable dans ces établissements, un décret spécifique les concernant doit intervenir.

Je saisis l'occasion de cette circulaire pour appeler l'attention sur les dispositions des articles L. 231-8 et suivants du code du travail relatifs à la procédure en cas de danger grave et imminent. Je rappelle que ces dispositions, applicables dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 231-8 du code du travail sont en conséquence applicables dans les établissements objets de la présente circulaire.

## **VI. Procédure en cas de danger grave et imminent**

La loi du 23 décembre 1982 a institué au profit des salariés, le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Elle a également défini une procédure pouvant être mise en oeuvre dans les mêmes circonstances par les représentants du personnel au comité.

Ces procédures sont les suivantes

### **1. Retrait d'un agent.**

Le droit institué n'est qu'une faculté ; en aucun cas, il ne saurait être reproché à un agent victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail s'étant révélée dangereuse. Aussi bien, la seule obligation incombant à l'agent en la matière consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler au chef d'établissement ou à son représentant.

Pour tenir compte des réalités de la vie au travail, le législateur n'a imposé aucune formalité à ce signalement. Les chefs d'établissement qui estimeraient utile de prévoir une consignation par écrit de la mise en oeuvre de ce droit sont fondés à l'instaurer. Néanmoins, aucun agent ne saurait être sanctionné s'il s'est retiré à bon droit d'une situation de danger grave et imminent et s'il est établi que le signalement en a été effectué, fût-ce par d'autres moyens que par la procédure écrite prévue par le chef d'établissement.

Il ne vous échappera pas que l'application « de plano » de ces dispositions aux établissements publics sanitaires et sociaux chargés du bon fonctionnement d'un service public essentiel pourrait, dans certains cas, être de nature à mettre gravement en péril la sécurité des malades ou des pensionnaires-, en effet, il suffirait par exemple à un membre d'une équipe opératoire d'estimer que l'équipement du bloc opératoire présente un danger pour la vie ou la santé des agents présents pour que soit interrompue une intervention urgente. D'autres exemples pourraient être cités, surtout en ce qui concerne les établissements sanitaires.

C'est pourquoi l'article L.231-8-2 du code du travail précise que la faculté ouverte par l'article L. 231-8-1 du code du travail doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risques graves et imminents.

Les chefs d'établissements doivent appeler tout particulièrement l'attention tant des membres des CHSCT que des personnels sur l'application de ces dispositions.

### **2. Intervention des représentants du personnel au CHSCT**

Un régime différent s'applique dans l'hypothèse où la situation de danger grave et imminent est signalée par un représentant du personnel au comité. Il convient de distinguer dans ce cas l'avis adressé immédiatement au chef d'établissement ou à son représentant par le représentant du personnel et sa consignation écrite. L'avis peut être exprimé verbalement. Il doit être ensuite consigné par écrit dans la forme prévue à l'article R. 236-8. Un registre spécial devra être établi et les mentions suivantes, nécessaires à l'identification du risque, devront y être portées :

- indication du ou des postes de travail concernés,
- nom du ou des agents concernés;
- nature du danger et sa cause.

Cet avis est daté et signé.

Quand plusieurs comités distincts sont créés, il est établi un registre par comité. Ce registre est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désignée à cet effet.

Ce registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité ou, à défaut, aux membres représentant le personnel au comité technique paritaire quand ils exercent les missions du comité.

Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, le chef d'établissement ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, le chef d'établissement a deux obligations. Il doit réunir le comité d'urgence, et au plus tard dans les vingt-quatre heures. Il doit aussi saisir l'inspecteur du travail et l'agent de service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie. Ces derniers peuvent assister à la réunion du comité.

À défaut d'accord entre la majorité du comité et le chef d'établissement, ce dernier ou son représentant saisit immédiatement l'inspecteur du travail. Le cas échéant, celui-ci a la faculté de mettre en oeuvre la procédure organisée par le décret du 9 mai 1905 relatif à l'application dans les établissements de l'État de la loi du 12 juin 1893, 11 juillet 1903 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Lorsque l'accord ne peut s'établir entre le chef d'établissement et l'inspecteur du travail, la procédure se poursuit conformément aux dispositions de ce dernier décret (reproduit ci-après en annexe). Dans l'esprit de ce texte, l'inspecteur du travail en avise le ministre chargé du travail qui doit en aviser le ministre chargé de la santé.

### **3. Faute inexcusable de l'employeur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 23 1 -8-1 du code du travail le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du code de sécurité sociale (art. L. 452-1 -1 et suivants du nouveau code de sécurité sociale) est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef d'établissement le risque qui s'est matérialisé.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente circulaire à la connaissance des établissements publics sanitaires et sociaux de votre département et me faire connaître sous le présent timbre les difficultés auxquelles son application pourrait donner lieu.

***Circulaire n° 91-50 du 6 août 1991 relative à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires.***

Le décret n° 91-185 du 13 février 1991 relatif à la formation des représentants du personnel aux de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires adapté à ces établissements certaines dispositions législatives du code du travail (art. L434-10 auquel renvoie l'article L236.10).

Ce faisant, il complète les dispositions au code au travail (section Ili du chapitre VI du titre 111 du livre II du code du travail) déjà codifiées par le décret no 85-946 du 16 août 1985, relatif aux CHSCT dans la fonction publique hospitalière.

Ce décret concrétise ainsi un des droits du fonctionnaire garantis par le titre 1er du statut général des fonctionnaires: celui de travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver sa santé et son intégrité physique.

Je souligne l'importance qui s'attache à la formation des représentants des CHSCT dans un établissement, compte tenu de la compétence générale dévolue à ces comités en matière de surveillance de l'hygiène et de la sécurité dans l'établissement. Cette formation a essentiellement pour but de développer l'aptitude des intéressés à déceler les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Sont examinés successivement :

- I. - Champ d'application du décret
- II. - Exercice du droit à la formation
- III. - Organismes de formation.

**1. - Champ d'application du décret**

**1 - 1) Les établissements concernés.**

Les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV précité sont soumis aux dispositions législatives du code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail par la loi no 82-1097 du 23 décembre 1982 modifiant l'article L. 231 -1 du code du travail. La référence dans cette loi aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique a été remplacée par la référence aux « établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires en vertu de l'article 135 de ce même titre.

Ainsi, par établissement, il faut entendre tout établissement mentionné à l'article 2 du titre IV précité, qu'il ait ou non la personnalité morale. Je rappelle que, conformément aux dispositions du décret du 16 août 1985 précité, les établissements comptant plus de 50 agents doivent constituer un CHSCT. En matière de formation, et conformément à l'article R. 236-32 du code du travail, pris en application de l'article L. 236-10, 1er alinéa de ce code, il s'agit des établissements comptant au moins 300 agents.

Toutefois, il est hautement souhaitable, pour renforcer le rôle et les missions du CHSCT, que tous les établissements, y compris ceux comptant moins de 300 agents et astreints à la constitution d'un CHSCT, soient concernés par cette mesure.

**1 - 2) Les personnels concernés.**

Le droit au congé de formation est accordé par le chef d'établissement aux représentants du personnel officiellement désignés au CHSCT dans les établissements précités.

Les règles de composition du personnel au CHSCT sont fixées par l'article R. 236-24 du Code du travail, et commentées dans la circulaire no 311 du 8 décembre 1989.

Le congé est accordé aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels détenant un mandat de représentant du personnel dans un CHSCT; ce congé ne peut être accordé qu'une seule fois au sein de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions. Dans la mesure où la fonction publique hospitalière regroupe des entités administrativement, juridiquement et financièrement autonomes, et qu'un agent peut suivre sa carrière dans un ou plusieurs établissements, il a paru souhaitable de ne pas le priver du bénéfice d'une deuxième formation en cas de désignation en qualité de représentant du personnel au CHSCT dans son nouvel établissement d'affectation.

Durant le congé de formation, les agents concernés sont maintenus en position d'activité. Le temps de formation équivaut donc au temps de travail. Tout agent admis à participer à cette formation est tenu de suivre l'ensemble de l'enseignement. Une attestation de présence devra être délivrée à l'intéressé par l'organisme de formation; elle sera remise au directeur de l'établissement employeur dès la fin de la session.

## **II. - Exercice du droit à la formation**

### II - Mise en oeuvre du droit à la formation

#### **II - 1-1) La demande de congé (art. R. 236-34, 1er alinéa).**

C'est le titulaire du droit à la formation, représentant du personnel au CHSCT qui en fait la demande au chef d'établissement. La demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, sa durée, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

Les conditions financières de cette formation et la nature des organismes habilités à dispenser la formation sont examinées ultérieurement.

La demande doit être présentée dans un délai de 30 jours au moins avant le début du stage. Pour que la formation s'effectue dans les délais plus brefs possibles après la désignation, il est prévu qu'à sa date de présentation, la demande soit imputée en priorité sur le contingent fixé au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière (JO du 8 mai 1988). Les personnels qui ne peuvent y prétendre bénéficieront de 5 jours de congés de formation à ce titre. Conformément à l'article R. 236-34 du code du travail (cf. art. 1er du décret du 13 février 1991 précité), les demandeurs du congé de formation sont donc choisis prioritairement parmi l'effectif susceptible de bénéficier du congé pour formation syndicale visé à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, cet effectif ne pouvant excéder, au cours d'une même année civile, 5 % de l'effectif réel de l'établissement. La formation est effectuée normalement sur le temps de service mais peut avoir lieu en dehors des heures habituelles de travail, notamment pour les agents travaillant de nuit ou selon un système de roulement.

#### **II - 1-2) Le refus éventuel du congé (art. R. 236-34, 3ème alinéa).**

Le décret du 13 février 1991 prévoit que, si les nécessités du service l'imposent, le congé peut être refusé après avis de la commission administrative paritaire compétente siégeant en commission plénière. En ce qui concerne les agents non titulaires, la commission consultée est la commission compétente à l'égard des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent non titulaire intéressé. La décision de refus doit donc revêtir un caractère exceptionnel et être motivée au sens de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979.

Bien entendu, un recours devant le juge de la juridiction compétente est toujours possible.

#### **II - 1-3) La durée du congé (art. R. 236-33).**

Ce congé, d'une durée de cinq jours ouvrables à temps plein, peut être pris en deux fois, après accord entre le bénéficiaire de la formation et le chef d'établissement.

Il est imputé, le cas échéant, sur la durée du congé pour formation syndicale prévu par le décret du 6 mai 1988 précité. Il s'agit d'une adaptation, à la fonction publique hospitalière, des dispositions de l'article L. 434-10 du code du travail qui prévoit un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours organisé dans les conditions et les limites fixées par les articles L. 451-1 et suivants du même code.

Dans l'hypothèse où un représentant du personnel au CHSCT est contraint, notamment pour raisons médicales ou cas de force majeure, d'interrompre sa formation, il est souhaitable de l'autoriser à reprendre ultérieurement et prioritairement cette formation sur la base d'une prise en charge financière correspondant au reliquat du temps de formation restant à courir.

#### **II - 1-4) Les droits à rémunération et à congés.**

Les agents participant à cette formation bénéficient du maintien de leur traitement, de leurs primes et de leurs indemnités dans les conditions définies ci-dessous.

La rémunération principale est servie sur la base des taux afférents à leur dernier emploi. Les agents peuvent percevoir, selon les modalités habituelles, la prime de service et, éventuellement, les indemnités liées à la technicité, à la responsabilité, à la fonction, aux conditions d'exécution de certains travaux et, enfin, les indemnités rémunérant des risques, des travaux supplémentaires ou des sujétions administratives, s'ils en remplissent personnellement les conditions réglementaires.

En cas d'absence non justifiée à une séance de formation, une retenue sur traitement pour service non fait peut être opérée.

Si la formation est dispensée en dehors des heures habituelles de travail, soit qu'elle concerne des agents en service de nuit, soit qu'elle coïncide avec une période de repos hebdomadaire intervenant à dates fixes ou variables, les agents ont droit à un repos compensateur équivalent à la durée légale du travail à laquelle ils sont astreints.

Comme cette formation est dispensée à temps plein, il y a lieu de tenir compte également de la situation particulière des agents travaillant à temps partiel. Il est recommandé de continuer à les

rémunérer sur la base du temps partiel régulièrement autorisé et de leur faire bénéficier ensuite d'un repos compensateur équivalent à la différence entre la durée hebdomadaire légale d'un agent travaillant à temps plein et la durée hebdomadaire du temps partiel à laquelle ils sont astreints.

## II - 2) Financement de la formation (art. R. 236-37 et suivants)

### II - 2-1) Imputation financière.

Le congé de formation des représentants du personnel au CHSCT est distinct du congé de formation professionnelle prévu à l'article 41, 60 du titre IV du statut général des fonctionnaires. Dès lors, les dépenses correspondantes ne doivent pas être imputées sur le financement des actions de formation prévues par le décret no 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

À cet effet, les crédits nécessaires au financement de la formation des membres du CHSCT, des frais de déplacement et de séjour ont été intégrés dans le cadre des 0,8 % prévus au titre de l'incidence des protocoles Durafour et Evin par la circulaire no 423 du 27 décembre 1990.

### II - 2-2) Charge financière

Quel que soit le statut de l'agent, la charge financière assurée par l'établissement employeur inclut :

a) la rémunération des organismes de formation, dans les conditions fixées par l'article R. 236-22 du code du travail qui dispose que les dépenses sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes en application de l'article L. 514-3 dudit code. Cette aide financière est actuellement fixée par un arrêté du 24 janvier 1991 (JO du 6 février 1991) des ministres chargés du travail et du budget à 522 francs par jour et stagiaire. Il en résulte que la participation des établissements à la rémunération des organismes de formation ne saurait excéder 783 francs par jour et par stagiaire. Ce montant sera automatiquement réactualisé chaque année par les établissements concernés, par référence à l'arrêté relatif à la formation des conseillers prud'hommes.

b) les frais de déplacement remboursés sur production des titres de transport correspondants, dans la limite du groupe de classement indiciaire ou catégoriel de l'agent concerné, en cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun.

En cas de perte ou d'impossibilité matérielle absolue de conserver cette pièce justificative, l'administration peut rembourser les frais engagés sur la base de la classe la plus économique (SNCF - 2<sup>ème</sup> classe), quel que soit le mode de transport utilisé (voie ferrée ou aérienne notamment).

Dans l'hypothèse où l'agent est autorisé par son directeur à utiliser son véhicule personnel, sous réserve qu'il soit garanti pour le risque professionnel, si ce moyen entraîne une économie ou un gain de temps appréciable, le montant des indemnités kilométriques est réduit au prix du billet de chemin de fer en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> classe, selon son groupe d'appartenance.

c) les frais d'hébergement, les indemnités de mission remboursés dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Pour les personnels autres que titulaires, la prise en charge de ces frais s'effectue selon les mêmes modalités que celles applicables aux fonctionnaires hospitaliers.

Je précise que dans l'attente de la parution prochaine des décrets et arrêtés portant de nouvelles modalités de prise en charge de ces frais de déplacement et d'hébergement, il y a lieu de continuer à appliquer provisoirement la réglementation antérieure, et notamment le décret du 10 août 1966 modifié et ses arrêtés d'application.

### II - 2-3) La protection sociale.

Les agents conservent le régime de protection sociale prévu par la législation et la réglementation en vigueur, même si cette formation a lieu en dehors des heures habituelles de service; dans ce dernier cas, il est indispensable d'en aviser préalablement le directeur d'établissement. L'autorisation d'absence à ce titre atteste en effet d'un lien de subordination à l'égard de l'employeur qui garantit à l'agent la couverture des risques médicaux et professionnels.

### III. - Organismes de formation

#### 111 - 1) Agrément et choix des organismes de formation

##### **1-1) Agrément.**

Deux sortes d'organismes peuvent dispenser la formation des membres du CHSCT.

##### **a) Les organismes agréés au niveau national.**

Il s'agit des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale prévu:

- à l'article 41, 7o, du titre IV précité pour les fonctionnaires, à l'article 9 du décret no 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV précité.

La liste de ces centres et instituts est actuellement fixée par l'arrêté du 7 janvier 1988. Il conviendra bien entendu de tenir compte de toute modification ultérieure de cette liste.

##### **b) Les organismes agréés au niveau régional.**

Il s'agit des organismes visés à l'article R. 236-18 du code du travail. L'organisme agréé au niveau régional doit figurer sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle. Il doit justifier dans sa demande d'agrément notamment, des capacités de ses formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de condition de travail.

Compte tenu de ces indications, le préfet de région arrête la liste des organismes habilités à dispenser ces formations après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Une liste indicative des organismes agréés au niveau régional et possédant une expérience de la formation des agents publics hospitaliers aux règles de la sécurité et des conditions de travail sera fournie par la DRASS aux établissements qui en feront la demande.

Je vous rappelle que l'agrément donné au niveau d'une région vaut habilitation pour l'ensemble du territoire.

Ces agréments garantissent à l'administration hospitalière la compétence des formateurs, la qualité de la formation et du contenu des programmes. Les conditions dans lesquelles cet agrément est donné fait l'objet de la circulaire du 14 mai 1985 relative à la formation des représentants du personnel aux CHSCT (JO du 9 juillet 1985).

#### III - 1-2) Choix

Dans la demande qu'il adresse au chef d'établissement, le représentant du personnel au CHSCT indique le nom de l'organisme de son choix. Bien évidemment, dans un souci de bonne gestion, il est éminemment souhaitable que l'agent choisisse le centre de formation le plus proche de l'établissement employeur, dès lors que cela est sans incidence sur le contenu et l'orientation de la formation. Il convient cependant de veiller à ce que l'application de ce principe ne prive pas l'agent de la possibilité de choisir l'organisme de formation, compte tenu notamment du fait que certains organismes sont exclusivement agréés au niveau national.

#### III - 2) Modalités de prise en charge de la formation

Dans le cas où l'organisme de formation a passé un accord sur la base d'un tarif négocié, avec des établissements hôteliers ou assimilés et prend en charge directement les frais d'hébergement des stagiaires, il lui appartient d'en demander le remboursement à l'administration hospitalière concernée selon les modalités suivantes.

La facturation du stage à l'établissement hospitalier comprendra non seulement le coût pédagogique, mais aussi la quote-part des frais globaux d'hébergement incombant à l'établissement au prorata du nombre des stagiaires hébergés. Bien évidemment, l'organisme de formation conserve à sa charge les frais d'hébergement des formateurs qui sont déjà intégrés dans le coût pédagogique. A l'appui de la facture, il devra fournir à l'établissement hospitalier tous les justificatifs du montant des frais d'hébergement qui lui sont réclamés, sachant que le remboursement ne saurait excéder le montant des frais réglementairement fixés.

**Arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail.**

Art. 1er. - Au sens du présent arrêté, une signalisation de sécurité ou de santé est une signalisation qui, rapportée à un objet, à une activité ou à une situation déterminée, fournit une indication relative à la sécurité ou la santé. Elle prend la forme, selon le cas, d'un panneau, d'une couleur, d'un signal lumineux ou acoustique.

Les termes relatifs à la signalisation utilisés dans le présent arrêté sont définis à l'annexe 1, Terminologie.

Art. 2. - Sans préjudice de l'obligation de signalisation pour ce qui concerne notamment l'évacuation, le sauvetage et les secours, le matériel et l'équipement de lutte contre l'incendie, les substances ou préparations dangereuses ainsi que certains équipements et matériels spécifiques, la mise en oeuvre d'une signalisation de sécurité s'impose toutes les fois que sur un lieu de travail un risque ne peut pas être évité ou prévenu par l'existence d'une protection collective ou par l'organisation du travail. Le choix de cette signalisation est déterminé en fonction des principes énoncés aux points 3 et 4 de l'annexe 1.

La signalisation applicable aux trafics, notamment routier, ferroviaire et fluvial, doit, sans préjudice de l'article 9 ci-après, être utilisée s'il y a lieu, pour ces trafics à l'intérieur des lieux de travail.

Art. 3. - Le nombre et l'emplacement des moyens ou des dispositifs de signalisation à mettre en place sont fonction de l'importance des risques ou dangers ou de la zone à couvrir.

Art. 4. - Le chef d'établissement détermine, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, la signalisation relative à la sécurité ou la appropriée sur les par la signalisa

Le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs d'une formation adéquate, comportant, en tant que de besoin, des instructions précises concernant la signalisation de sécurité ou de santé qui portent, notamment, sur la signification des panneaux, des couleurs de sécurité, ou à la santé qui doit être installée ou utilisée en fonction des risques.

Art. 5. - Les travailleurs sont informés de manière appropriée sur les indications relatives à la sécurité ou à la santé fournies par la signalisation et la conduite à tenir qui en résulte.

Le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs d'une formation adéquate, comportant, en tant que de besoin, des instructions précises concernant la signalisation de sécurité ou de santé qui portent, notamment, sur la signification des panneaux, des couleurs de sécurité, des signaux lumineux et acoustiques. Cette formation doit être renouvelée aussi souvent qu'il est nécessaire.

Art. 6. - Un signal lumineux ou sonore indique, par son déclenchement, le début d'une action sollicitée ou une mise en garde (exemple : signal d'évacuation, signal d'appel, signal de danger) ; sa durée doit être aussi longue que l'action l'exige.

Les signaux lumineux ou acoustiques doivent être ré enclenchés immédiatement après chaque utilisation.

Les caractéristiques des signaux lumineux et acoustiques sont définies dans les annexes III et IV.

Art. 7. - Les signalisations qui ont besoin d'une source d'énergie pour fonctionner doivent être assurées d'une alimentation de secours en cas de rupture de cette énergie, sauf si le risque disparaît avec la coupure d'énergie.

Art. 8. - Au cas où des travailleurs concernés ont des capacités ou facultés auditives ou visuelles limitées, y compris par le port d'équipements de protection individuelle, des mesures adéquates supplémentaires ou de remplacement doivent être prises.

Art. 9. - Une signalisation doit baliser les cheminements empruntés par le personnel pour l'évacuation vers la sortie la plus rapprochée.

Cette signalisation est assurée par des panneaux conformes aux dispositions de l'annexe II, points 1 et 5. Ces panneaux peuvent être opaques ou transparents lumineux et regroupés avec l'éclairage de sécurité.

Les dégagements faisant partie des dégagements réglementaires et qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail doivent être signalés par des panneaux comportant un panneau additionnel portant la mention « Sortie de secours ».

Art. 10. - Les équipements de lutte contre l'incendie doivent être identifiés par une coloration des équipements et par un panneau de localisation ou une coloration des emplacements ou des accès aux emplacements dans lesquels ils se trouvent.

La couleur d'identification de ces équipements est rouge. La surface rouge doit être suffisante pour permettre une identification facile.

Les panneaux prévus à l'annexe II, point 6, doivent être utilisés en fonction des emplacements de ces équipements.

Lorsque ces équipements sont directement visibles, les panneaux ne sont pas obligatoires.

Art. 11. - 1. Les tuyauteries apparentes contenant ou transportant des substances ou préparations dangereuses définies à l'article R. 231-51 du code du travail doivent être munies du pictogramme ou

du symbole sur couleur de fond, prévu par l'arrêté du 10 octobre 1983 visant notamment les conditions d'étiquetage des substances et préparations dangereuses.

Le pictogramme ou le symbole peut être remplacé par les panneaux d'avertissement prévus à l'annexe II, point 3, en prenant le même pictogramme ou symbole, complétés par des informations, comme le nom ou la composition de la substance ou préparation dangereuse, et les phrases types de risques dont la liste figure en annexe de l'arrêté du 10 Octobre 1983 cité ci-dessus.

Cette signalisation doit être placée dans les conditions suivantes :

- sur au moins un côté visible, près des endroits comportant les plus grands dangers, tels que vannes et points de raccordement, et de manière suffisamment répétitive ;
- sous forme rigide, autocollante ou peinte.

Les caractéristiques et les conditions d'utilisation prévues à l'annexe II, point 1, concernant les panneaux de signalisation, s'appliquent à cette signalisation.

Ces dispositions ne font pas obstacle au respect des normes citées en annexe 1, point 5, relatives aux couleurs d'identification des tuyauteries.

2. Le transport, à l'intérieur des lieux de travail, des substances ou préparations dangereuses précitées, doit être signalé par le pictogramme ou le symbole visé au premier alinéa, qui peut être complété ou remplacé par la signalisation prescrite pour le transport des matières dangereuses.

3. Les aires, salles ou enceintes utilisées pour stocker des substances ou préparations dangereuses en quantités importantes doivent être signalisées par un panneau d'avertissement approprié choisi parmi ceux énumérés à l'annexe II, point 3, ou être identifiées conformément au premier alinéa du présent article, à moins que l'étiquetage des différents emballages ou récipients suffise à cet effet, en tenant compte des dispositions relatives aux dimensions de l'annexe II, point 1.

Les stockages d'un certain nombre de substances ou préparations dangereuses doivent être indiqués par le panneau général.

Les panneaux ou l'étiquetage visés ci-dessus doivent être placés, selon le cas, près de l'aire de stockage ou sur la porte d'accès à la salle de stockage.

Art. 12. - A l'intérieur des zones bâties de l'entreprise auxquelles le travailleur a accès dans le cadre de son travail, les obstacles susceptibles de provoquer des chocs ou des chutes de personnes et les endroits dangereux, où notamment peuvent avoir lieu des chutes d'objets, doivent être signalés par des bandes jaune et noir ou rouge et blanc.

Les dimensions de cette signalisation doivent tenir compte des dimensions de l'obstacle ou endroit dangereux signalé.

Les bandes jaune et noir ou rouge et blanc doivent être conformes au point 3 (b) de l'annexe II.

Art. 13. - Lorsqu'en application des articles R. 235-3-11 ou R. 232-1-9 du code du travail les voies de circulation doivent être clairement identifiées, ces voies doivent être bordées par des bandes continues d'une couleur bien visible, de préférence blanche ou jaune, compte tenu de la couleur du sol.

L'emplacement des bandes doit tenir compte des distances de sécurité nécessaires entre les véhicules qui peuvent y circuler et tout objet pouvant se trouver à proximité et entre les piétons et les véhicules.

Les voies permanentes situées à l'extérieur dans les zones bâties doivent également être marquées, à moins qu'elles ne soient pourvues de barrières ou d'un dallage appropriés.

Art. 14. - Les systèmes d'alarme sonores exigés à l'article R. 232-12-18 du code du travail sont constitués d'équipements d'alarme dont les types sont précisés dans l'annexe IV.

Un équipement d'alarme au moins de type 3 doit être installé dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 700 personnes et dans ceux dont l'effectif est supérieur à 50 personnes lorsque sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations visées à l'article R. 232-12-14 du code du travail.

Un équipement d'alarme au moins de type 4 doit être installé dans les autres établissements visés à l'article R. 232-12-18 du code du travail.

Toutefois, si le chef d'établissement souhaite disposer d'une temporisation il doit installer un équipement d'alarme du type 2 a ou 2 b au minimum et respecter toutes les contraintes liées à ce type.

Art. 15. - Les moyens et dispositifs de signalisation doivent, selon le cas, être régulièrement nettoyés, entretenus, vérifiés et réparés, remplacés si nécessaire, de manière à conserver leurs qualités intrinsèques ou de fonctionnement, et notamment les signaux lumineux et les signaux acoustiques doivent faire l'objet d'une vérification de leur bon fonctionnement et de leur réelle efficacité, avant leur mise en service et, ultérieurement, au moins chaque semestre. La vérification des alimentations de secours doit être pratiquée au moins une fois par an.

Art. 16. - Pour les nouveaux lieux de travail ou les nouveaux aménagements de lieux de travail les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 1994.

Pour les lieux existants, les dispositions de l'ensemble de l'arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 1996.

**Arrêté du 26 décembre 1989 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 du code du travail pour les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 96-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(JO du 3 février 1990).

Art. 1er. - Le rapport faisant le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que des actions menées, est établi, pour les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, conformément à l'annexe jointe au présent arrêté.

Art. 2. - Le directeur des hôpitaux au ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale, le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Annexe. Établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

**Bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail Année 19..**

**1. Présentation de l'établissement**

**> 1.1. Identification.**

Établissement, nom et adresse.

Nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'établissement.

Nature du secteur d'activité couvert par chaque comité (s'il existe plusieurs comités).

Nombre de missions et nature de ces missions.

Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement s'il n'y a qu'un seul comité.

Dans l'hypothèse où des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail distincts sont mis en place, les informations doivent être fournies pour chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'elles peuvent être isolées. Dans ce dernier cas, une totalisation sera effectuée au niveau de l'établissement pour ce qui concerne les rubriques 1.2.1 et 2.

**1.2. Effectif.**

1.2.1. Effectif du nombre d'agents couverts par le CHSCT ou par chacun des CHSCT s'il existe plusieurs comités 1.

**1.2.2. Mouvements de personnel.**

Nombre d'agents recrutés dans l'année dans l'établissement (s'il n'y a qu'un seul CHSCT) ou affectés dans le secteur d'activité couvert par le CHSCT (s'il existe plusieurs CHSCT).

Nombre de départs dans l'année (pour quelque raison que ce soit, y compris détachement, disponibilité).

**1.2.3. Sous-traitance.**

Nombre de journées travaillées par des entreprises extérieures sous-traitants permanents 2.

Nombre d'heures travaillées par des entreprises extérieures participant occasionnellement.

**II. Principaux indicateurs**

Ces données doivent être fournies par tous les établissements, pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes. A titre transitoire, pour le bilan 1989 (année concernée par le premier bilan à établir), les données 1987 et 1988 ne seront fournies que si elles sont disponibles, et de même pour le bilan 1990 en ce qui concerne les données 1988.

**2.1. Accidents de travail et de trajet. Nombre d'heures travaillées 3.**

Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail. Nombre de journées perdues. Taux de fréquence :

Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées

Taux de gravité -

Nombre de journées perdues x 1 000 / Nombre d'heures travaillées Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) reconnues au cours de l'année considérée.

Nombre d'accidents mortels, de travail, de trajet.

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.

Nombre d'accidents dont ont été victimes les agents appartenant à une entreprise extérieure 4.

Répartition des accidents de travail par éléments matériels 5 ;

- Accidents dus à des chutes ou glissades;

- Accidents dus à l'emploi d'outils ou d'instruments coupants, contondants ou perforants;

- Accidents occasionnés par des machines;
- Accidents par brûlures,
- Accidents dus à des efforts de soulèvement;
- Accidents provenant du contact avec des malades agités;
- Accidents de circulation;
- Accidents dus à des objets ou masses en mouvement accidentel;
- Accidents dus aux radiations;
- Accidents dus à la manipulation des produits toxiques;
- Autres.

## **2.2. Maladies imputables au service.**

Nombre de cas par nature de maladies professionnelles.

Nombre de cas par nature de maladies imputables au service.

Nombre de déclarations par l'établissement de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles **6**.

### **1> 2.3. Données communes aux accidents et maladies.**

Estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents du travail et maladies imputables au service dont ont été victimes les salariés de l'établissement (avec l'indication de la méthode d'évaluation retenue) **7**.

### **> 2.4. Organisation du travail.**

Nombre d'agents occupant des horaires alternants (travail posté). Nombre d'agents occupant des horaires de nuit **8**.

Nombre d'agents ayant bénéficié tout au long de l'année de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs.

Cette partie consacrée aux indicateurs peut être assortie d'un commentaire qui devrait notamment éclairer les actions d'information et de formation en matière de prévention.

## **I. Faits saillants.**

Étude des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action mentionné à l'article L.236-4 du code du travail. Lorsque la taille et la configuration de l'établissement ou du secteur couvert par le CHSCT le justifient, il est possible de présenter cette troisième partie en regroupant les informations pour chacune des unités qui peuvent être distinguées selon la nature de leur activité.

Doivent en premier lieu être mentionnés les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à son activité et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail :

- accidents graves, maladies professionnelles et imputables au service, accidents et incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquences graves pour les personnes (en présentant synthétiquement les enseignements à en tirer);
- situations de danger grave et imminent qui ont motivé la mise en oeuvre des articles L. 231-1-8, L. 231-8-1 et L. 231-8-2 et L. 231-9 du code du travail,
- observations formulées par le médecin du travail, le service d'inspection du travail et le service de prévention de l'organisme de sécurité sociale compétent;
- principales observations portées dans les rapports des organismes de par le CHSCT en application de l'article L236-9 du code du travail. Doivent en second lieu être indiquées les modifications intervenues dans l'établissement ayant des conséquences importantes dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail :
- introduction de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail;
- modifications dans l'organisation du travail (modifications d'horaires, création ou suppression de certains services, réorganisation des postes de travail dans l'établissement).

Les conséquences peuvent concerner les caractéristiques des postes de travail, leur environnement ainsi que l'organisation et le contenu du travail.

## **IV. Moyens et actions**

Cette quatrième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions de l'administration et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### **4.1. L'administration.**

Le rapport mentionne :

- a) Les moyens spécialisés en prévention des risques et amélioration des conditions de travail :
  - personnel spécialisé pour la sécurité et l'amélioration des conditions de travail (quand il existe);
  - sommes consacrées à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées).

Doivent être distingués les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions 9. b) Les autres moyens:

- description des actions visant à intégrer la composante « sécurité et amélioration des conditions de travail » dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines.

#### **4.2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 10.**

Moyens du secrétariat. Nombre de réunions :

- nombre de réunions ordinaires,

- nombre de réunions extraordinaires :

- à la demande des représentants du personnel, - à la suite d'un accident.

Nombre d'enquêtes menées par le CHSCT

Nombre de cas de mise en oeuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent **12.**

Nombre de cas de recours à un expert **13.**

Nombre de représentants du personnel formés **14.**

Nombre de consultations du CHSCT avant une décision d'aménagement important **15.**

#### **4.3. Actions menées et mise en oeuvre du programme.**

Dans toute la mesure du possible, il convient de suivre l'ordre d'exécution du programme établi pour l'année écoulée au titre de l'article L. 236-4, même si des actions ont dû être ajoutées ou substituées à certaines qui étaient prévues, par exemple à la suite d'un accident.

Faire apparaître clairement (par exemple dans une annexe récapitulative) les actions en cours au 31 décembre.

Quel que soit l'ordre de présentation adopté, mentionner distinctement les actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (hors représentants du personnel au CHSCT), soit :

- nombre total de personnels formés,
- effectif formé à la prévention et à la sécurité dans l'année 16;
- organismes de formation ayant assuré les formations.

### **NOTES**

1. Nombre d'agents, y compris les personnels médicaux, rémunérés au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le rapport est établi.

2. Il s'agit du nombre de journées travaillées dans l'établissement au cours de l'année par des salariés appartenant à une entreprise liée à l'établissement par un contrat de concession, ainsi que par des personnels mis à la disposition de l'établissement par une entreprise intérimaire.

3. Nombre de journées de présence au poste de travail des praticiens hospitaliers x 7 heures + nombre de journées de présence au poste de travail des autres personnels x 7 h 38.

4. Dans la mesure où l'établissement en a connaissance.

5. Information à ne fournir que dans les établissements de plus de 300 agents.

6. En application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale.

7. Par opposition au coût direct (traitements versés et coût des remplacements), sera estimé le coût indirect induit, tel que le coût des aménagements de postes rendus nécessaires, le coût éventuel des personnels supplémentaires nécessaires pour compenser la baisse de productivité des intéressés.

8. En tout ou partie et dans le cadre de la durée légale du travail.

9. Avec la variation par rapport à l'année précédente, en pourcentage.

10. Ou, à défaut, dans les établissements comptant moins de 50 agents, les représentants du personnel au comité technique paritaire pour leur activité en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

II. Enquêtes menées en application des articles L. 236-2, 3c alinéa, et L. 236-7, **5e** alinéa, du code du travail.

12. En application de l'article L. 231-9 du code du travail.

13. En application de l'article L. 236-9 du code du travail.

14. En application de l'article L. 236-10 du code du travail.

15. En application de l'article L. 236-2, 2<sup>e</sup> alinéa, du code du travail.

16. Par prévention et sécurité, entendre les mesures concernant particulièrement la sécurité du personnel de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions, et propres à éviter les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies imputables au service.

**CIRCULAIRE N°DHOS/RH3/2009/280 du 07 septembre 2009 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Date d'application: immédiate

NOR: SASH0920847C

Classement thématique : Etablissements de santé

<b>Résumé:</b> Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail: formation des représentants du personnel, crédits d'heures, nombre minimal de réunion.
<b>Textes de référence:</b> Articles L 4612-4, L4614-3, L 4614-5 à L 4614-8, L 4614-10; articles R 4614-3,9,34, articles R 4615-3, R 4615-14 à R 4614-21 du Code du travail et article D 6144-81 du Code du travail.
<b>Circulaire abrogée:</b> Circulaire DHOS/P1/ n°2001/483 du 9 octobre 2001 relative à la formation des représentants titulaires du personnel aux comités techniques d'établissement et aux (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La présente circulaire vise à rappeler les dispositions applicables en matière de formation des représentants titulaires du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de crédits d'heures mensuels pour ces représentants et de fréquence des réunions de ces comités. Les chapitres V-2, V-5 et V-6, de la circulaire DH/8D n°0311 du 8 décembre 1989, ainsi que les chapitres II et III de la circulaire n° 91-50 du 6 août 1991 se rapportant à l'objet de cette circulaire sont abrogés. Les autres chapitres de ces deux circulaires restent inchangés.

**1 - Formation des représentants titulaires du personnel au CHSCT (articles R. 4615-14 à R. 4615-21 du Code du travail et article D. 6144-81 du code de la santé publique)**

En application du décret n° 2001-345 du 13 avril 2001 modifiant le Code de la santé publique les représentants titulaires du personnel au comité technique d'établissement (CTE) ont droit à un congé de formation de cinq jours lié à l'exercice de leur mandat Le décret n° 2002-434 du 29 mars 2002 a étendu ce droit qui existait déjà dans la FPH pour les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements comportant au moins 300 agents, aux représentants titulaires des personnels au CHSCT des établissements de 50 à 300 agents.

Par ailleurs, compte tenu du fait que les CHSCT ne sont obligatoirement constitués que dans les établissements qui emploient au moins 50 agents et que, dans les établissements de moins de 50 agents, ce sont les membres du CTE qui exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT, le décret n° 2007-1239 du 20 août 2007 a prévu que les représentants du personnel au CTE de ces établissements bénéficient d'un congé de formation avec traitement d'une durée maximale de sept jours lié à l'exercice de ces deux mandats (article O 6144-81 du Code de la santé publique).

**1.1. Exercice du droit à la formation**

**1.1.1. Bénéficiaires**

Le congé de formation est accordé par le chef d'établissement aux représentants titulaires du personnel au CHSCT.

**1.1.2. Mise en œuvre**

Le congé est d'une durée de cinq jours ouvrables à temps plein. Il est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé.

La demande précise la date à laquelle le représentant souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée en priorité sur le contingent fixé au premier alinéa de l'article 2 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière.

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. La décision de refus doit donc être revêtir un caractère exceptionnel et être motivée conformément aux dispositions de la loi n° 79587 du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, dont l'article 3 dispose: « La motivation

exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. »

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel (article R4614-35 du Code du travail).

Le temps de formation équivaut donc au temps de travail que l'agent aurait du effectuer durant la même période. Il en résulte que les agents participant à cette formation bénéficient du maintien de leur traitement, de leurs primes et indemnités. En contrepartie, l'agent participant à cette formation est tenu de suivre l'intégralité de l'enseignement. Une attestation de présence doit être délivrée à l'intéressé par l'organisme de formation et remise au directeur de l'établissement employeur dès la fin de la session.

Si la formation est dispensée en dehors des heures habituelles de travail, soit qu'elle concerne des agents en service de nuit, soit qu'elle coïncide avec une période de repos hebdomadaire, les agents ont droit à un repos compensateur équivalent à la durée légale du travail à laquelle ils sont astreints du fait de la formation.

Comme cette formation est dispensée à temps plein, il y a lieu de tenir compte également de la situation particulière des agents travaillant à temps partiel. Il est recommandé de continuer à les rémunérer sur la base du temps partiel régulièrement autorisé et de leur faire bénéficier ensuite du repos compensateur équivalent à la différence entre la durée hebdomadaire légale d'un agent travaillant à temps plein et la durée hebdomadaire du temps partiel à laquelle ils sont astreints.

## **1.2. Financement de la formation**

Le congé de formation des représentants du personnel au CHSCT est distinct du congé de formation professionnelle prévu à l'article 41-6° d u titre IV du statut général des fonctionnaires.

Les dépenses prises en charge par l'établissement au titre de la formation des représentants du personnel au CHSCT ne s'imputent pas sur le financement des actions de formation prévues par le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière (article R4615-19 du Code du travail).

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'établissement dans les conditions applicables aux agents relevant du titre IV précité (article R4615-20 dudit code).

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (article R4614-34 du même code).

## **1.3. Modalités de prise en charge de la formation**

Dans le cas où l'organisme de formation a passé un accord sur la base d'un tarif négocié, avec des établissements hôteliers ou assimilés et prend en charge directement les frais d'hébergement des stagiaires, il lui appartient d'en demander le remboursement à l'administration hospitalière concernée selon les modalités suivantes.

La facturation du stage à l'établissement hospitalier comprendra non seulement le coût pédagogique, mais aussi la quote-part des frais globaux d'hébergement incombant à l'établissement au prorata du nombre des stagiaires hébergés. Bien évidemment, l'organisme de formation conserve à sa charge les frais d'hébergement des formateurs qui sont déjà intégrés dans le coût pédagogique. A l'appui de la facture, il devra produire à l'établissement hospitalier tous les justificatifs du montant des frais d'hébergement qui lui sont réclamés, sachant que le remboursement ne saurait excéder le montant des frais réglementairement fixés.

## **1.4 Organismes de formation**

Deux sortes d'organismes peuvent dispenser la formation des représentants du personnel au CTE et au CHSCT.

a- les organismes agréés au niveau national

Il s'agit: - d'une part, des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale prévu pour les fonctionnaires à l'article 41- r du titre IV précité pour les fonctionnaires et pour les contractuels à l'article 9 du décret n°91-155 du 6 février 1991 r elatif aux dispositions générales applicables aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV précité. La liste de ces centres et instituts est actuellement fixée par l'arrêté de la ministre de la santé et des sports en date du 2 février 2009 ;

- d'autre part, des organismes figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail en application de l'article R 4614-25 du Code précité; le dernier arrêté datant du 3 décembre 2008.

b- les organismes agréés au niveau régional (articles R 4614-25 à R 4614-27 du Code du travail)

L'organisme agréé au niveau régional doit figurer sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle. Il doit justifier dans sa demande d'agrément notamment des capacités de ses formateurs et de l'expérience acquise par ces

derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.  
Il est rappelé que l'agrément donné au niveau d'une région vaut habilitation pour l'ensemble du territoire.

Ces agréments garantissent à l'administration hospitalière la compétence des formateurs, la qualité de la formation et du contenu des programmes.

Dans la demande qu'il adresse au chef d'établissement, le représentant du personnel indique le nom de l'organisme de son choix.

Bien évidemment, dans un souci de bonne gestion, il est souhaitable que l'agent choisisse le centre de formation le plus proche de l'établissement employeur, à partir du moment où cela est sans incidence sur le contenu et l'orientation de la formation. Il convient cependant de veiller à ce que l'application de ce principe ne prive pas l'agent de la possibilité de choisir l'organisme de formation, compte tenu notamment du fait que certains organismes sont exclusivement agréés au niveau national.

## 2 - Crédits d'heures des membres du CHSCT

L'article L. 4614-3 du Code du travail détermine les crédits d'heures mensuels que le chef d'établissement est tenu d'accorder aux représentants des personnels titulaires et suppléants au CHSCT en fonction de la tranche d'effectif dans laquelle se situe l'établissement. Par ailleurs, l'article R 4615-9 de ce code détermine le nombre de représentants du personnel, également en fonction de l'effectif des agents de l'établissement. Enfin, l'article L 4614-5 du même code dispose que les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les crédits d'heures dont ils disposent.

Il résulte de l'application combinée de ces dispositions, que les crédits d'heures mensuels et annuels attribués à l'ensemble des représentants du personnel au CHSCT sont les suivants:

<b>Tranche d'effectif</b>	<b>Nombre de représentant titulaires R 4615-9</b>	<b>Nombre total de représentants titulaires et suppléants R 4615-9</b>	<b>Nombre d'heures attribuées représentant du L 4614-3</b>	<b>Crédits d'heures mensuels pour l'ensemble des représentants titulaires et suppléants du CHSCT</b>	<b>Crédits d'heures annuels pour l'ensemble des représentants titulaires et suppléants du CHSCT</b>
<b>99 et moins</b>	3	6	2	12	144
<b>100 à 199</b>	3	6	5	30	360
<b>200 à 299</b>	4	8	5	40	480
<b>300 à 499</b>	4	8	10	80	960
<b>500 à 1499</b>	6	12	15	180	2160
<b>1500 et plus</b>	9	18	20	360	4320

## 3 - Fréquence des réunions (article L. 4614-6 et suivants et R. 4614-3 du Code du travail), participation au vote et établissement du procès verbal

### **3.1 Fréquence des réunions**

Le chef d'établissement est tenu d'organiser des réunions du CHSCT au moins une fois par trimestre, plus fréquemment en cas de besoin. De plus, des réunions exceptionnelles ont 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. L'ordre du jour de ces réunions est établi par le président et le secrétaire et il est transmis aux membres ainsi qu'à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Il est par ailleurs rappelé que ces réunions sont indépendantes des inspections que le CHSCT réalise à intervalles réguliers et dont la fréquence est la même (article L 4612-4 dudit code).

Enfin, il est rappelé qu'en application de l'article L 4614-6 du Code du travail, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à échéance normale.

Par ailleurs, est également payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° aux réunions;

2° 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;

3° à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.

Ces dispositions sont applicables pour chaque CHSCT. Ainsi, dans les établissements de plus de 500 agents, qui, en application des dispositions de l'article R 4615-13, peuvent comporter plusieurs CHSCT (il peut s'agir d'établissements multi-sites), les règles sus-rappelées doivent être respectées pour chaque CHSCT ainsi constitué.

### **3.2. Participation du président au vote**

Ainsi que le précise la circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993, le CHSCT est un organe consultatif en ce qui concerne les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail; dans ce cas, il est consulté en tant que délégation du personnel et le président ne prend pas part au vote (par exemple, lorsque le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail). En revanche, comme le prévoit l'article L 4614-2 du Code du travail, les décisions du CHSCT concernant ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, sont adoptées à la majorité des membres présents; dans ce cas, le président prend part au vote.

### **3.3. Etablissement de procès-verbaux**

Si l'établissement d'un procès-verbal des réunions est obligatoire (article R 4614-4 du Code du travail), la loi n'en précise pas l'auteur. Toutefois, la circulaire du 25 mars 1993 susmentionnée semble attribuer cette compétence au secrétaire: « ... Il rédige également les procès verbaux. » Il demeure que, dans le silence de la loi, aucune disposition n'interdit à l'employeur de participer à la rédaction du procès-verbal.

Enfin, l'article R 4614-4 susvisé prévoit également que les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente instruction à la connaissance des établissements de votre département et me tenir informée, sous le présent timbre, des difficultés que son application pourrait éventuellement soulever.

## CODE DU TRAVAIL

### DANGER GRAVE ET IMMINENT

#### Chapitre Ier : Principes.

##### Article L4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

##### Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

##### Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

##### Article L4131-4

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

#### Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait.

##### Article L4132-1

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

##### Article L4132-2

Lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

##### Article L4132-3

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### **Article L4132-4**

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

#### **Article L4132-5**

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

*NOTA:*

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008*

### **Chapitre Ier : Obligation générale d'information et de formation.**

#### **Article L4141-1**

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

#### **Article L4141-2**

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

#### **Article L4141-3**

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

#### **Article L4141-4**

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.

Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1.

*NOTA:*

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières.**

### **Article L4142-1**

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.

### **Article L4142-2**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### **Article L4142-3**

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier, l'employeur définit et met en oeuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2.

Par dérogation aux dispositions à l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### **Article L4142-4**

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

## **Chapitre III : Consultation des représentants du personnel.**

### **Article L4143-1**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.

Ils sont également consultés :

1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ;

2° Sur la formation prévue à l'article L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article 3-1 du code minier.

NOTA:

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*