

CHSCT : articles du Code du Travail

Articles du Code du Travail relatifs au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Partie législative (titre III, chapitre VI) et partie réglementaire (chapitres VI et VII).

Partie législative

TITRE III. Hygiène et sécurité

[CHAPITRE I \(extraits\)](#) - Dispositions générales

[CHAPITRE VI](#) - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Loi n° 82-1097 du 23-12-82)

Partie réglementaire

CHAPITRE VI - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

□ [SECTION I](#) - Composition et fonctionnement

□ [SECTION II](#) - Formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Décret n° 84-981 du 2-11-84)

■ [Sous-section 1](#) - Dispositions communes à tous les établissements

■ [Sous-section 2](#) - Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés (Décret n° 93-449 du 23-3-93)

□ [SECTION III](#) - Dispositions particulières applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux syndicats interhospitaliers (Décret n° 85-946 du 16-8-85)

□ [SECTION IV](#) - Agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel (Décret n° 93-449 du 23-3-93)

CHAPITRE VII - Prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (Décret n° 92-158 du 20-2-92)

□ [SECTION I](#) - Dispositions générales

□ [SECTION IV](#) - Rôle des institutions représentatives du personnel

■ [Sous-section 1](#) - Dispositions communes

■ [Sous-section 2](#) - Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice

■ [Sous-section 3](#) - Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure

LC6 - Partie législative

TITRE III. Hygiène et sécurité

CHAPITRE I (extraits)

Dispositions générales

■ Art. L. 231-9. - Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

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 et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer 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.

À 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 ou son représentant. Il met en œuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

CHAPITRE VI

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

■ Art. L. 236-1. - Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article [L.431-2](#).

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de

l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article [L.231-5-1](#).

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 à l'article [L.424-1](#). Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

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

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, 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, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. 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 de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2 .

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élargi, lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application du IV de l'article L. 230-2 du présent code, à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés selon des conditions déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat. Cette convention, cet accord ou ce décret détermine également les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants des entreprises extérieures visés au présent article disposent d'une voix consultative. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail, assurant la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou visée à l'article 3-1 du code minier situés dans ce périmètre est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Un décret en Conseil d'Etat détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement.

■ **Art. L. 236-2.** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'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. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés 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 des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité 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, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène 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. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, et dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2 .

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

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 visées à l'article 3-1 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 le chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le comité 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.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

■ **Art. L. 236-2-1.** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également 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. Dans les établissements comportant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, élargi dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque la victime de l'accident, défini au deuxième alinéa du présent article, est une personne extérieure intervenant dans l'établissement. »

Dans les établissements comportant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est également informé à la suite de tout incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion visée à l'article L. 236-4 du présent code.

■ **Art. L. 236-3.** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement 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 le chef d'établissement ou son représentant.

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

■ **Art. L. 236-4.** - Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- 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 définis à l'article L. 236-2 ;

- un programme annuel 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 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 les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles [L.230-2](#), [L.232-1](#), [L.233-1](#), [L.231-3-1](#) et [L.231-3-2](#) ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du

travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en œuvre par le comité d'entreprise.

■ **Art. L. 236-5.** – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, 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 fixées par voie réglementaire.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le nombre de membres de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

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

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

■ **Art. L. 236-6.** – Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent 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'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure

fixées à l'article [L.231-5-1](#).

■ **Art. L. 236-7.** – Le chef d'établissement est tenu de laisser 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 deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le temps laissé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions est majoré de 30%.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé aux réunions, 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, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article [L.231-9](#), est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister. Dans les établissements comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, l'autorité chargée de la police des installations doit être également prévenue des réunions du comité et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations. Dans les établissements mentionnés au précédent alinéa, les représentants du personnel au comité doivent être également informés par le chef d'établissement de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

■ **Art. L. 236-8.** - En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article [L.434-3](#). Il en est de même des résolutions que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être amené à adopter.

■ **Art. L. 236-9.** - I. – 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 d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne

peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du Travail et de l'Agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. - 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 visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, soit lorsqu'il est informé par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu au neuvième alinéa de l'article L. 236-2 du présent code, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation susmentionnée.

III. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article [L.434-6](#), à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

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

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

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 tels que définis à l'article L. 236-3.

■ **Art. L. 236-10.** - 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 visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 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 dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article [L.434-10](#).

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par la convention collective de branche ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

En outre, 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 visée à l'article 3-1 du code minier, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. »

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 fixées par voie réglementaire.

■ **Art. L. 236-11.** - Les dispositions des articles [L.436-1](#), [L.436-2](#) et [L.436-3](#) sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

■ **Art. L. 236-12.** - Des décrets en Conseil d'État fixent les mesures nécessaires à l'application du présent chapitre, notamment des articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-3, L. 236-4, L. 236-5. Ils en adaptent les dispositions aux établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, 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.

■ **Art. L. 236-13.** - Les dispositions qui précèdent 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.

RC6S1 Partie réglementaire

CHAPITRE VI

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

SECTION I

Composition et fonctionnement

■ **Art. R. 236-1.** - Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

■ **Art. R. 236-2.** - Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, en application de l'article L. 236-6, dans un établissement occupant habituellement au moins 500 salariés, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 236-1 du présent code.

■ **Art. R. 236-3.** - Les entreprises de bâtiment et des travaux publics appelées à mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-1 du présent code sont soumises, en ce qui concerne la représentation du personnel au sein de ce comité, aux règles posées à l'article R. 236-1.

■ **Art. R. 236-4.** - Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, par application du 5^e alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

■ **Art. R. 236-5.** - Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions prévues à l'article R. 236-7, le collège mentionné à l'article L. 236-5 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance. Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail en application de l'article L. 236-5.

■ **Art. R. 236-5-1** . - Le tribunal d'instance est saisi des contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe. Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation. Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal d'instance statue en dernier ressort sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal d'instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours, le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

■ **Art. R. 236-6** . - Outre le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, s'il existe, aux réunions du comité à titre consultatif.

■ **Art. R. 236-7** . - Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois.

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

■ **Art. R. 236-8** . - L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail établi dans les conditions fixées par l'article L. 236-5 est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Il est également communiqué dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Lorsqu'une réunion du comité doit comporter l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

■ **Art. R. 236-9** . - L'avis mentionné au 1er alinéa de l'article [L.231-9](#) est consigné sur un registre spécial coté, ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cet avis est daté et signé, il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

■ **Art. R. 236-10** . - Les enquêtes mentionnées au 3e alinéa de l'article L. 236-2 sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

■ **Art. R. 236-10-1** . - Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation en vertu de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est invité par le chef d'établissement à donner son avis, sur les demandes d'autorisation et les pièces jointes qui doivent être adressées au préfet en application des articles 2, 3, 20, 22 et s'il y a lieu, de l'article 12 du décret n° 77-1133 du 21 décembre 1977 ainsi que sur la déclaration prévue à

l'article 34 de ce décret.

Cette consultation du comité doit avoir lieu, dans les conditions fixées à l'article R. 236-8, avant l'envoi au préfet des documents mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est en outre informé par l'employeur des prescriptions fixées par l'arrêté préfectoral en application des articles 17, 18, 22, 23 et 34 du décret susmentionné du 21 septembre 1977. Il est en outre informé des déclarations effectuées en application de l'article 38 du même décret ainsi que des décisions que le préfet peut être amené à prendre en application de l'article 39 de ce même décret.

■ **Art. R. 236-11** .- Les procès-verbaux des réunions, le rapport et le programme mentionnés à l'article L. 236-4 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

■ **Art. R. 236-12** .- Des arrêtés du ministre chargé du travail, du ministre de l'agriculture et du ministre chargé des transports précisent les informations devant figurer au rapport mentionné à l'article L. 236-4, 2e alinéa, et déterminent la nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent fournir à l'administration.

■ **Art. R. 236-13** .- Les documents mentionnés à l'article [L.620-6](#), premier alinéa, sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment demander communication de ces documents.

En outre, le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

■ **Art. R. 236-14** .- Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au 2e alinéa de l'article L. 236-9, il est saisi et statue en la forme des référés.

RC6S2SS1

SECTION II

Formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Sous-section 1 - Dispositions communes à tous les établissements

■ **Art. R. 236-15** .- La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 du présent code a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Cette formation est dispensée aux représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dès leur première désignation auxdits comités. Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non. Elle fait l'objet de stages distincts de ceux organisés en application de

l'alinéa précédent. Le renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé, est adapté aux demandes particulières du stagiaire, et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

■ **Art. R. 236-16** .- Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

■ **Art. R. 236-17** .- Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur. Sa demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de congé doit être présentée au moins trente jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés aux sixième et septième alinéas de l'article L. 451-1.

Si l'employeur se prévaut des circonstances mentionnées au premier alinéa de l'article L. 451-3 pour écarter la demande, il est fait application des dispositions de l'article R. 451-3. Dans ce cas, le congé de formation peut être reporté dans la limite de six mois.

■ **Art. R. 236-18** .- Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article [L.434-10](#) doivent établir leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions de l'article R. 236-15, la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À cet effet, ils justifient, dans leurs demandes, notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et en matière de conditions de travail.

Compte tenu de ces indications, le préfet de région se prononce au vu de l'avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Si un organisme figurant sur la liste cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription, il en est radié par décision motivée du préfet de région prise après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

■ **Art. R. 236-19** .- L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Les organismes chargés de stages de formation figurant sur les listes établies selon les procédures prévues soit à l'article L. 434-10, soit à l'article L. 451-1 remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du Travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Sont indiqués dans ce compte rendu le nombre des stages organisés ainsi que les programmes de ces stages.

■ **Art. R. 236-20** .- Les dépenses prises en charge par l'employeur au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application de l'article L. 236-10, ne s'imputent pas sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants du présent code.

Ces dépenses comprennent la rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires.

■ **Art. R. 236-21** .- Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application des dispositions réglementaires applicables aux déplacements temporaires des agents de l'État.

■ **Art. R. 236-22** .- 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'État en application de l'article L. 514-3 du présent code.

RC6S2SS2

Sous-section 2 - Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés

■ **Art. R. 236-22-1** .- Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations prévues à l'article R. 236-15 est de trois jours.

■ **Art. R. 236-22-2** .- Le temps consacré à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au deuxième alinéa de l'article L. 451-1, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue institué à l'article L. 950-1 du présent code.

RC6S3

SECTION III

Dispositions particulières applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux syndicats interhospitaliers
(Décret n° 85-946 du 16-8-85)

■ **Art. R. 236-23** .- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués 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 lorsque ces établissements ou ces syndicats occupent 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.

Dans les établissements ou les syndicats interhospitaliers occupant moins de cinquante agents dans lesquels 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.

■ **Art. R. 236-24** .- La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

- 1° des représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes à raison de :
- trois représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant au plus 199 agents ;
- quatre représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant de 200 à 499 agents ;

- six représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant de 500 à 1 499 agents ;
 - neuf représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant au moins 1 500 agents.
- 2° des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à raison de :
- un représentant dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant jusqu'à 2 500 agents ;
 - deux représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant plus de 2 500 agents.

Les représentants mentionnés au 1° sont désignés parmi le personnel par les organisations syndicales existant dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier lors de la constitution ou du renouvellement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix moyen recueilli par chacune des organisations syndicales susmentionnées, dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, à l'occasion du renouvellement des commissions paritaires consultatives départementales et avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, les représentants mentionnés ci-dessus 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° sont désignés par la commission médicale consultative 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.

- **Art. R. 236-25** .- 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 le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel, 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.

- **Art. R. 236-26** .- Le renouvellement des représentants du personnel mentionnés à l'article R. 236-24 intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement des commissions paritaires départementales. Les mandats sont renouvelables. Lorsque, au cours de son mandat, l'un de ces représentants cesse ses fonctions dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, il est procédé à son remplacement dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article R. 236-24. Il en est de même des représentants qui sont frappés des incapacités prononcées en application des articles L. 5, L. 6 et L. 7 du code électoral. Toutefois, dans les établissements où il n'y a 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. Les représentants mentionnés au 1° de l'article R. 236-24 cessent de faire partie du comité si l'organisation qui les a désignés en a fait la demande par écrit au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat interhospitalier. Il est pourvu à leur remplacement dans le délai d'un mois dans les formes prévues à l'article R. 236-24.

- **Art. R. 236-27** .- Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier arrête la liste nominative des membres du comité. Cette liste est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

■ **Art. R. 236-28** .- Pour l'application de l'article L. 236-6, 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. 236-24, compte tenu du nombre des agents relevant de la compétence de chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués.

■ **Art. R. 236-29** .- Les dispositions des articles R. 236-8 à R. 236-12, des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 236-13 et de l'article R. 236-14 sont applicables dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique ainsi que dans les syndicats interhospitaliers.

Les termes : « comité technique paritaire » sont substitués aux termes : « comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel » pour l'application du huitième alinéa de l'article L. 236-2.

Les termes : « comité technique paritaire » sont substitués aux termes : « comité d'entreprise ou d'établissement » pour l'application du cinquième alinéa de l'article L. 236-4.

■ **Art. R. 236-30** .- Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier informe l'autorité de tutelle de sa réclamation éventuelle contre la décision de l'inspecteur du travail prise en application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 236-1 et du second alinéa de l'article L. 236-6.

■ **Art. R. 236-31** .- Les dispositions de l'article L. 236-11 ne sont pas applicables aux fonctionnaires titulaires.

Pour l'application de ces dispositions aux agents non titulaires, la commission paritaire consultative compétente pour les fonctionnaires titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent concerné est consultée.

■ **Art. R. 236-32** .- La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux 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'État et des collectivités territoriales.

■ **Art. R. 236-33** .- 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 pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

■ **Art. R. 236-34** .- Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, en fait la demande au chef d'établissement. Sa demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de congé doit être présentée au moins trente jours avant le début du stage. À 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.

Si les nécessités du service l'imposent, le congé 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 doit être motivée.

■ **Art. R. 236-35** .- Les organismes chargés d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont soit les organismes figurant sur la liste établie en application de l'article 1er du décret du 6 mai 1988 précité, soit les organismes figurant sur la liste mentionnée à l'article R. 236-18.

■ **Art. R. 236-36** .- L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son chef d'établissement lorsqu'il reprend son travail.

■ **Art. R. 236-37** .- Les dépenses prises en charge par l'établissement au titre de la formation des représentants du personnel aux comités 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.

■ **Art. R. 236-38** .- 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'État et des collectivités territoriales.

■ **Art. R. 236-39** .- Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge dans les conditions fixées par l'article R. 236-22.

RC6S4

SECTION IV

Agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

(Décret n° 93-449 du 23-3-93)

■ **Art. R. 236-40** .- I. - Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 236-9 sont agréés, compte tenu de leurs compétences, pour le ou les domaines suivants :

- a) santé, sécurité du travail,
- b) organisation du travail et de la production.

Les experts, qui peuvent être des personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture. Cet arrêté fixe la durée de validité de chacun des agréments, qui ne peut excéder trois ans, et qui est renouvelable.

Cet arrêté précise, en tant que de besoin, la spécialité de l'expert agréé.

L'agrément peut être retiré à tout moment, par arrêté des mêmes ministres, lorsque la personne agréée ne satisfait plus aux obligations qui lui sont faites au titre de la présente section.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet.

II. – Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation qui leur est applicable sont réputés agréés pour procéder, en application de l'article L. 236-9, aux expertises ayant pour seul objet d'apprécier cette conformité. En pareil cas, toutefois, l'expert désigné ne peut être la personne ou l'organisme qui a procédé à cette vérification.

■ **Art. R. 236-41** .- La demande d'agrément doit justifier de l'aptitude de la personne morale ou physique à procéder aux expertises mentionnées à l'article L. 236-9. Elle est adressée au ministre chargé du Travail, avant le 1er septembre de l'année en cours, pour produire effet au 1er janvier de l'année suivante, et précise le ou les domaines pour lequel l'agrément est sollicité.

Cette demande est accompagnée des pièces suivantes :

- a) statuts de la personne morale ou identification de la personne physique ;
- b) liste des administrateurs et du personnel de direction lorsqu'il s'agit d'une personne morale ;
- c) liste des personnes appelées à réaliser effectivement les expertises, avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa qualification et son expérience dans le ou les domaines de l'agrément sollicité ;
- d) une note détaillée exposant les principales méthodes d'intervention mises en œuvre ;
- e) le cas échéant, la spécialité dont se réclame la personne physique ou morale afin qu'il en soit fait mention dans l'arrêté d'agrément ;
- f) les tarifs applicables aux expertises réalisées dans le cadre de l'agrément prévu par l'article L. 236-9 ;
- g) en cas de demande de renouvellement, un bilan d'activité précisant notamment les expertises réalisées.

Le ministre chargé du Travail procède, en tant que de besoin, aux contrôles ou inspections nécessaires à la vérification de l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'Institut national de recherche et de sécurité apportent leur concours au ministre chargé du Travail, à la demande de celui-ci, pour l'instruction des demandes d'agrément. Le ministre chargé du Travail et ces organismes peuvent demander tous documents et informations utiles ou procéder aux entretiens nécessaires à l'instruction de ces demandes.

■ **Art. R. 236-42** .- I. - Les personnes physiques et morales agréées au titre du I de l'article R. 236-40 adressent au ministre intéressé avant le 31 décembre de chaque année la liste des expertises qu'ils ont réalisées au cours de l'année écoulée. Ils fournissent, à la demande du ministre du Travail, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises.

Il en est de même pour les organismes et experts mentionnés au II de l'article R. 236-40.

II. – Les personnes agréées peuvent le cas échéant sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise. Le sous-traitant doit être lui-même agréé au titre de la présente section sauf s'il s'agit de mesures de contrôle technique réalisées par des organismes de vérification technique habilités à cet effet dans le cadre de la réglementation en vigueur.

III. – Toute modification des listes des personnes, des statuts, des tarifs pratiqués, énumérés à l'article R. 236-41, doit être déclarée au ministre chargé du Travail.

IV. – Le personnel des organismes et les personnes physiques agréés sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance dans le cadre des expertises réalisées au titre de l'article L. 236-9 du code du travail.

RC7S1

CHAPITRE VII

Prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure
(Décret n° 92-158 du 20-2-92)

SECTION I

Dispositions générales

■ **Art. R. 237-1** .- Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs des entreprises extérieures sont tenus de se conformer aux dispositions du présent chapitre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux chantiers de bâtiment ou de génie civil lorsqu'ils entrent dans les prévisions de l'article L. 235-3, ni aux autres chantiers clos et indépendants. Toutefois, le chef de l'établissement visé à l'alinéa précédent est tenu de coopérer en matière de sécurité et de protection de la santé avec le coordonnateur désigné en application de l'article L. 235-4, dans les conditions fixées au 4° de l'article R. 238-18. Lorsque ces chantiers relèvent de l'article L. 235-6, le chef d'établissement reçoit copie du plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé et participe, sur sa demande, aux travaux du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, s'il en existe un.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux travaux relatifs à la construction et à la réparation navales.

Les règles de coordination de la prévention fixées par les articles R. 237-4 (3e alinéa), R. 237-6, R. 237-7, R. 237-8 et R. 237-22 sont adaptées respectivement par un arrêté du ministre chargé du Travail et par un arrêté du ministre chargé de l'Agriculture pour tenir compte des spécificités des opérations de chargement et de déchargement, sous réserve d'assurer les mêmes garanties.

On entend par opération, au sens du présent chapitre, une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

■ **Art. R. 237-4** .- Les chefs d'entreprises extérieures doivent faire connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de leur arrivée, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention. Ils sont également tenus de lui faire connaître les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et en tout état de cause avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Les chefs de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures tiennent ces informations à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou des caisses de mutualité sociale agricoles, des médecins du travail compétents, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent et, le cas échéant, des agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Les chefs des entreprises extérieures fournissent à l'inspecteur du travail, sur demande de celui-ci, l'état des heures réellement passées par les salariés qu'ils affectent à l'exécution de l'opération.

RC7S4SS1

SECTION IV

Rôle des institutions représentatives du personnel

Sous-section 1 - Dispositions communes

■ **Art. R. 237-22** .- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent de l'entreprise utilisatrice et les mêmes comités des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6 par les chefs des entreprises concernées dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent de l'entreprise utilisatrice et les mêmes comités des entreprises extérieures concernées sont informés de la date des inspections et réunions de coordination prévues à l'article R. 237-12 au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu,

sauf urgence.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont également informés de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée à l'article L. 236-7.

Dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8, le plan de prévention est tenu à leur disposition. Ils sont informés de ses mises à jour éventuelles. Le plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

■ **Art. R. 237-23** .- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises extérieures concernées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6 dans les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article R. 237-28.

Le ou les membres des comités désignés pour participer à l'inspection émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8.

■ **Art. R. 237-24** .- Des réunions et inspections de coordination telles que prévues à l'article R. 237-12 sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent.

À la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure met en œuvre les dispositions prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 237-12.

■ **Art. R. 237-25** .- Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés les noms et lieux de travail des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le lieu où est située l'infirmerie de l'entreprise utilisatrice.

RC7S4SS2

Sous-section 2 - Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice

■ **Art. R. 237-26** .- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions prévues à l'article R.237-12 .

Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas mentionnés à l'article R.237-8 .

■ **Art. R. 237-27** .- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes définies au troisième alinéa de l'article L.236-2 , sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures, lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises.

RC7S4SS3

Sous-section 3 - Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure

■ **Art. R. 237-28** .- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation

du personnel de participer aux inspections et réunions de coordination prévues à l'article R.237-12, lorsqu'il est prévu que l'entreprise extérieure y participe.

Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas prévus à l'article R.237-8 .

Avant le début des travaux, lorsqu'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit faire partie de l'équipe de salariés intervenant dans l'entreprise utilisatrice et que le comité entend faire application du deuxième alinéa de l'article R.237-23 , ce représentant du personnel est désigné pour participer à l'inspection préalable. Dans le cas contraire, le comité a la faculté de désigner un représentant du personnel élu titulaire d'un autre mandat, s'il doit être affecté dans l'entreprise utilisatrice.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également pendant l'exécution des travaux, lorsque le comité entend faire application de l'alinéa premier du présent article.

Articles visés dans les articles relatifs au CHSCT

...concernant l'Art. L. 236-1 :

■ **Art. L. 431-2 .** - Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée au deuxième et troisième alinéas de l'article L.212-4-2.

■ **Art. L. 231-5-1 .** - Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L.230-5, soit de l'article L.231-4, soit de l'article L.231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

■ **Art. L. 424-1** - Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une heure qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être

rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

...concernant l'Art. L. 236-4

■ Art. L. 438-1 . - Dans les entreprises et organismes énumérés aux alinéas 1 et 2 [al.1 et 5] de l'article L.431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L.438-9, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent au chef d'entreprise en application, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

■ Art. L. 230-2 . I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Éviter les risques ;
- b) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.122-49;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- a) Évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.
- c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et

la santé des travailleurs.

IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'État.

En outre, 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 visée à l'article 3-1 du code minier, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

■ **Art. L. 232-1** . - Les établissements et locaux mentionnés à l'article L.231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

■ **Art. L. 233-1** . - Les établissements et locaux mentionnés à l'article L.231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

■ **Art. L. 231-3-1** . - Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L.124-2 et L.124-2-1 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 et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement est tenu de définir et de mettre en œuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants, mentionnés au deuxième alinéa du IV de l'article L.230-2 du présent code, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature et de la proximité de l'installation. Elle est dispensée sans préjudice de celles prévues par les premier et cinquième alinéas du présent article. Ses modalités de mise en œuvre, son contenu et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au sixième alinéa et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur, à l'exception des formations visées au deuxième et sixième alinéa qui incombent à l'entreprise utilisatrice, qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L.950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L.940-2 [L. 900-2].

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également

conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L.231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés. Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L.122-3 et au 2° de l'article L.124-2-3 du présent code, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L.231-2, fixe les conditions dans lesquelles les formations prévues aux premier, cinquième et sixièmes alinéas du présent article sont organisées et dispensées.

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.

■ **Art. L. 231-3-2** . -Un décret en Conseil d'État, pris en application de l'article L.231-2, fixe les conditions dans lesquelles le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Les modalités de l'obligation établie par le présent article tiennent compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés.

...concernant l'Art. L. 236-6

■ **Art. L. 231-5-1** . -Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L.230-5, soit de l'article L.231-4, soit de l'article L.231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

...concernant l' Art. L. 236-7

■ **Art. L. 231-9** . -Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L.231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

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 et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer 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.

À 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 ou son représentant. Il met en œuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L.230-5, soit celle de l'article L.231-5, soit celle de l'article L.263-1.

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 visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées à l'article 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

...concernant l' Art. L. 236-8

■ **Art. L. 434-3 .** - Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

...concernant l' Art. L. 236-9

■ **Art. L.434-6 .** - Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4, alinéas 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés au quatorzième alinéa du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 432-1 (quatrième alinéa), L.432-1 bis et L.432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mise en œuvre.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Dans le cadre de la mission prévue à l'article L.432-1 bis, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre

accès dans l'entreprise.

Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa de présent article.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux locaux de l'entreprise.

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

...concernant l'Art. L. 236-10

■ **Art. L. 434-10** . - Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, soit par un organisme visé à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1 est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

...concernant l' Art. L. 236-11

■ **Art. L. 436-1** . - Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidatures aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est

compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

■ **Art. L. 436-2 .** - Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

■ **Art. L. 436-3 .** - L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai, prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

...concernant l' Art. R. 236-9

■ **Art. L. 231-9 .** - Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions

de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail défini à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire [voir art. R. 236-9]. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur 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 et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt quatre heures. En outre, l'employeur est d'informer 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.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres 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 ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1. 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 visée à l'article 3-1 du code minier, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées au 3-1 du code minier, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner.

...concernant l' Art. R. 236-13

■ **Art. L. 620-6 .** - Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ou celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification.

Les inspecteurs de travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent se faire présenter ces documents au cours de leurs visites.

Ces documents sont communiqués, dans des conditions fixées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 du présent code.

Sauf dispositions particulières fixées par voie réglementaire, doivent être conservés les documents concernant les vérifications et contrôles des cinq dernières années, et en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Dans le cas où il est prévu que les informations énumérées au premier alinéa ci-dessus doivent figurer dans des registres distincts, les employeurs sont de plein droit autorisés à réunir ces informations dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

...concernant l' Art. R. 236-18

■ **Art. L. 434-10 .** - Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il

n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

