

FICHE 8 : LE CHSCT

Ce qui change
concrètement

Tous les salariés des entreprises de 50 salariés sont rattachés à un CHSCT, même s'ils travaillent dans un établissement de moins de 50.

Alignement de la durée du mandat sur celui du CE.

Mise en place obligatoire d'un règlement intérieur.

Inscription de plein droit à l'ordre du jour des consultations rendues obligatoires.

Application de délais préfix dans le cadre des consultations du CHSCT et de l'ICCHSCT.

Intégration dans le périmètre de la DUP pour les structures de moins de 300 salariés qui font ce choix (Cf. Fiche n°4, page 9, sur la DUP).

Modification de l'articulation CHSCT / ICCHSCT (Cf. Fiche 9).

L'essentiel de la loi

Tout salarié travaillant dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), même s'il est affecté à un établissement de moins de 50 salariés.

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le CHSCT et l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT) disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions. Sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise (30 %) fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet. A l'expiration de ces délais, les instances sont réputées avoir été consultées et avoir rendu un avis négatif.

La durée du mandat des membres du CHSCT prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise.

Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses 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.

Articles L.4611-1 et suivants du Code du travail.

Questions / Réponses

Est-il possible d'utiliser la visioconférence pour les réunions du CHSCT ?

Oui. Le recours à la visioconférence pour réunir le CHSCT peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres désignés du CHSCT. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret déterminera les conditions dans lesquelles le CHSCT peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Est-il toujours possible de désigner un expert CHSCT ?

Oui. Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

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

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire. Attention, dans le cadre d'une DUP, lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, l'instance unique a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

Que faire si, à ce jour, le renouvellement du CHSCT ne coïncide pas avec celui du CE ?

L'alignement de la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle du CE ne débute qu'à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place.