



La composition du CHSCT

présentation générale

Le point juridique sur la question (textes, circulaire, jurisprudence,)

Les recommandations tactiques et/ou stratégiques

présentation générale

La composition d'une institution représentative du personnel est un enjeu important qui peut être déterminant pour l'orientation de son fonctionnement. Un peu de rigueur est nécessaire pour que les réunions du CHSCT ne soient pas encombrées de personnes dont l'apport à l'analyse des conditions de travail ou à la prise en compte des risques professionnels est de peu d'efficacité. Dans cette fiche nous traiterons donc de la composition du CHSCT, des possibilités d'élargissement de la délégation du personnel et des personnes qui viendront apporter leur expertise sur des questions données. Il est bien entendu qu'un membre du CHSCT n'est pas obligatoirement un technicien dans tous les domaines où le CHSCT intervient. Il lui appartient, au même titre que les autres membres, de faire appel en fonction du besoin ou de la problématique que le CHSCT aura à traiter aux personnalités extérieures expertes.

Le point juridique sur la question (textes, circulaire, jurisprudence)

Jurisprudences

L'article **L.4613-1** est celui qui fixe la composition du CHSCT et l'article **L.4613-3** la procédure à suivre en cas de contestation. L'article **L.4613-1** fixe également la participation du médecin du travail à titre consultatif aux travaux du CHSCT. L'article **L.4611-7** permet de conserver les dispositions plus favorables que le texte législatif à propos du fonctionnement, de la composition ou du pouvoir donné au CHSCT par voie d'accord. L'article **L.4742-1** sanctionne les éventuels manquements aux dispositions concernant la composition du CHSCT.

L'article **R.4613-1** indique le nombre et la répartition entre collège des sièges de la délégation du personnel en fonction des effectifs.

Article **R.4613-1**

- La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :

1° Etablissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de

maîtrise ou des cadres ;

2° Etablissements de 200 à 499 salariés, quatre salariés dont un appartenant au personnel de

maîtrise ou des cadres ;

3° Etablissements de 500 à 1 499 salariés, six salariés dont deux appartenant au personnel de

maîtrise ou des cadres ;

4° Etablissements de 1 500 salariés et plus, neuf salariés, dont trois appartenant au personnel

de maîtrise ou des cadres.

L'article **L.4523-6** permet d'augmenter le nombre de représentants du personnel au CHSCT par voie de convention collective ou d'accord collectif de travail entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'article **R.4614-2** établit qu'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.

L'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 et son arrêté ministériel d'extension du 12 janvier 1996 instituent la participation à titre consultative des représentants syndicaux aux travaux des CHSCT ;

La circulaire n°93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT précise la position du ministère du travail sur : La composition du CHSCT

Les recommandations tactiques et/ou stratégiques

Le code du travail précise que le CHSCT comprend :

- **Le chef d'établissement ou son représentant**

Et

- **Une délégation du personnel.**

La composition de la délégation du personnel, dépend du nombre de salariés relevant de chaque comité. C'est l'article R. 236-1 fixe le nombre minimum des représentants du personnel.

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.

- **De plus il y a des participants de droit aux réunions :**

En Plus du **médecin du travail** et du **chef du service de sécurité et des conditions de travail** ou, à défaut, de **l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail s'il existe**, **l'inspecteur du travail**, **l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale** et dans les établissements du Bâtiment et des travaux publics, **l'agent de l'OPPBT** peuvent assister aux réunions du CHSCT.

Les Représentants syndicaux au CHSCT

(Participants à titre consultatif par convention)

L'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (et ses avenants modificatifs du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989) a été étendu par **arrêté ministériel du 12 janvier 1996**. Il permet la participation au CHSCT, avec voix consultative, des représentants syndicaux dans tous les établissements de plus de 300 salariés.

En effet, cet accord étendu prévoit dans son article 23 :

"La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT ».

Le président n'a pas, contrairement aux réunion du CE la faculté de se faire assister pendant les réunions du CHSCT.

Personnes qualifiées

L'article **L.4612-8-1** permet au comité de faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

La loi prévoit que c'est le CHSCT qui invite et non la délégation du personnel ou l'employeur séparément. La participation des invités doit donc être approuvée par le comité (majorité des présents) en début de réunion.

Le texte précise que la « personne qualifiée » invitée par le comité fait partie du personnel de l'établissement. L'invitation d'une personne extérieure à l'établissement n'est cependant pas interdite, elle doit simplement faire l'objet d'un accord entre la délégation du personnel et le président du CHSCT.

Le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir une procédure facilitant la participation des personnes invitées par le CHSCT (convocation, libération du poste de travail, paiement des heures, etc.).

Nombre de représentants du personnel

Trois dans les établissements occupant jusqu'à 199 salariés ;

Quatre dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés ;

Six dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés ;

Neuf dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Répartition des sièges entre catégorie professionnelle

Parmi ces représentants, devront figurer :

Un représentant du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant jusqu'à 499 salariés ;

Deux représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;

Trois représentants du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Une dérogation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour modifier la répartition des sièges entre catégories professionnelles.

Possibilité d'élargissement de la délégation du personnel

L'article **L.4523-6** permet, par un accord, d'élargir cette délégation. Les éventuels représentants supplémentaires bénéficient des mêmes prérogatives et de la même protection que les autres représentants du personnel au CHSCT.

Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Port-Louis/Riantec
Local Syndical CGT 8 rue de Gâvres 56290 PORT-LOUIS
Tel : 02.97.82.28.36 / Fax : 02.97.82.29.23 / Mobile : 06.32.15.65.97
E-mail : cgtchportlouisriantec@yahoo.fr
Site Web: www.cgtchportlouisriantec.org