

# Circulaire DH/SD no 311 du 8 décembre 1989

relative aux CHSCT des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la **fonction publique hospitalière** (non parue au *Journal officiel*).

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

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

- I. Champ d'application du décret no 85-946 du 16 août 1985 et principe général.
- II. Rappel des règles de constitution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- III. Rappel des règles de composition des comités.
- IV. Missions des comités.
- V. Fonctionnement des comités.
- VI. Procédure en cas de danger grave et imminent.

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

Il est rappelé que le décret du 16 août 1985 s'applique à l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986. En effet, l'article 135 de cette loi prévoit que « dans les dispositions législatives qui font référence (...) «aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique», ces termes sont remplacés (...) par établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales » ». La modification en conséquence de l'article L. 231-1 du code du travail étend de ce fait le champ d'application du décret du 16 août 1985 à l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Procédure.**

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

#### **C) Conséquences.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **D) Durée du mandat.**

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

Les mandats sont renouvelables.

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

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

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

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

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

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

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

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

La même procédure est applicable :

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

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

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

Il s'agit:

- du médecin du travail;
- du responsable des services économiques;

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

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

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

Enfin, l'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. Ils reçoivent en particulier, les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité.

#### **IV. Missions des comités**

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

##### **1. Compétence**

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

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

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

J'appelle votre attention à cet égard sur les attributions dévolues au CHSCT dans le domaine de la protection des agents contre les dangers des rayonnements ionisants par le décret no 86-1103 du 2 octobre 1986 : le CHSCT donne son avis dans le cas où une exposition exceptionnelle se révélerait nécessaire; il donne également son avis sur la définition de la zone contrôlée; il participe à la formation, à la radioprotection des personnels intéressés. En outre cette instance a connaissance de tous les résultats des contrôles effectués sur les matériels et équipements.

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

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

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

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

- les femmes pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, et de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse;



- les travailleurs mis à la disposition de l'établissement par des entreprises extérieures. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des agents intervenant dans l'établissement;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail, et notamment sur l'aménagement des postes de travail.

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

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

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

### **➤ A) Contrôle.**

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

Je ne suis pas opposé à ce que le CHSCT reçoive notamment de la part du président les documents mentionnés à l'article L. 620-6, 1<sup>er</sup> alinéa, au cours de la réunion qui suit leur intervention, comme le prévoit l'article R. 236-13, 3<sup>er</sup> alinéa modifié.

### **➤ B) Étude et prévention.**

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

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 236-4, le comité donne son avis sur le rapport et le programme annuel établi par le chef d'établissement. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Il convient par ailleurs de souligner que le comité doit être à même de suivre les suites réservées à ses propositions et avis. Par ailleurs, il est précisé que l'arrêté du 8 août 1986 modifié le 15

septembre 1988 (**JO** du 27 octobre 1988) déterminant la nature des informations à fournir par les CHSCT à l'administration est applicable de plein droit aux établissements hospitaliers.

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

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

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

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

Il convient de rappeler, par ailleurs, que :

- le comité technique paritaire en application des dispositions combinées de l'article L. 236-2, 8ème alinéa et de l'article R. 236-29, 2è alinéa, peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études sur les matières de sa compétence,
- le comité technique paritaire, en application des dispositions combinées des articles L. 236-4, 5c alinéa et R. 236-29, 3,c alinéa, est destinataire du rapport et du programme annuel établi par le chef d'établissement, accompagné de l'avis du CHSCT-,
- le comité technique paritaire, en application des dispositions combinées des articles L. 236-6 et R. 236-28, est consulté sur le nombre de CHSCT qui doivent être constitués dans les établissements de plus de 500 agents et sur les mesures de coordination de ces différents comités.

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

## **V. Fonctionnement des comités**

### **1. Secrétariat**

#### **> A) Désignation.**

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

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

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

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

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

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



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

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

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise la durée du mandat du secrétaire du comité. Bien entendu, un nouveau secrétaire sera désigné si l'agent qui remplit ses fonctions cesse de faire partie du comité et est remplacé.

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

## **2. Crédit d'heures**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **4. Résolutions**

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

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

Le président peut participer à tous les votes du comité.

## **5. Expertise**

Conformément à l'article L. 236-9, le comité peut, dans certaines circonstances, faire appel à un expert. Ce recours n'est possible qu'en cas de risque grave révélé ou non par un accident ou une maladie à caractère professionnel constaté dans l'établissement.

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

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

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

Il convient de préciser sur ce point que le décret no 84-981 du 2 novembre 1984 codifié dans les articles R. 236-15 et suivants du code du travail n'étant pas applicable dans ces établissements, un décret spécifique les concernant doit intervenir.

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

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

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

Ces procédures sont les suivantes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cet avis est daté et signé.

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2311-8-1 du code du travail le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du code de sécurité sociale (art. L. 452-1-1 et suivants du nouveau code de sécurité sociale) est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef d'établissement le risque qui s'est matérialisé.

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