

Réseau CHSCT – Foire aux questions

Cette Foire aux Questions est le fruit d'une collaboration entre le service conseil, hygiène et sécurité au travail, le service instances, carrières, retraites et le service conseil statutaire du CDG 22.

Elle a pour but de répondre aux questions les plus fréquemment posées sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- ◆ [En cas d'absence du Président, qui le remplace ?](#)
- ◆ [L'autorité territoriale peut-elle suppléer le Président du CHSCT ?](#)
- ◆ [Le secrétaire administratif peut-il présenter un dossier ?](#)
- ◆ [Les suppléants peuvent-ils participer au CHSCT ?](#)
- ◆ [Faut-il rembourser les frais de déplacement lorsque le membre du CHSCT se déplace sur la commune \(lieu de travail – lieu de réunion ou lieu de travail – lieu de visite\) ?](#)
- ◆ [Si un suppléant assiste à une réunion du comité sans convocation, a-t-il droit à une autorisation spéciale d'absence ou à récupérer ses heures ?](#)
- ◆ [Qui sont les experts et personnes qualifiées pouvant être appelés à assister aux réunions sans voix délibérative ? Quelles sont les conditions pour les convier ?](#)
- ◆ [L'autorité territoriale peut-elle refuser l'intervention d'un expert agréé ?](#)
- ◆ [Qu'est-ce qu'un projet important ?](#)
- ◆ [La délégation peut-elle entrer dans le domicile de particuliers pour réaliser des visites \(ex : CCAS/CIAS\) ?](#)
- ◆ [Le CHSCT doit-il porter un avis sur les aménagements de postes individuels ?](#)

En cas d'absence du Président, qui le remplace ?



C'est le Président qui invite les membres du CHSCT à se réunir, il doit nécessairement être présent à la réunion.

Toutefois en cas d'absence imprévue (raison de santé par exemple), afin d'éviter l'annulation de la réunion, il est conseillé que l'autorité territoriale prévoie la nomination d'un suppléant au Président (soit par délibération ou par un arrêté de nomination) et que cette suppléance soit inscrite dans le règlement intérieur.

L'autorité territoriale peut-elle suppléer le Président du CHSCT ?



L'article 55 du décret n°85-603 modifié indique que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale dans les conditions définies à l'article 31 (parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.) »

La circulaire n°INTB1209800C du 12 octobre 2012, précise dans sa fiche IX, au point IX.2 que la personne désignée doit avoir l'autorité nécessaire pour exercer cette fonction.

Dans ce cadre, rien ne s'oppose à ce que l'autorité territoriale soit présidente du CHSCT.

Le secrétaire administratif peut-il présenter un dossier ?



Dans l'article 31 du décret 85-603 modifié, il est précisé que l'autorité territoriale « désigne également un agent chargé du secrétariat administratif du comité, qui assiste aux réunions sans participer aux débats. »

Les suppléants peuvent-ils participer au CHSCT ?



L'article 25 du décret 85-565 modifié dit : « ...Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ont voix délibérative en cas d'absence des titulaires qu'ils remplacent... ».

Dans l'annexe 11 de la circulaire n°INTB1209800C du 12 octobre 2012, il est indiqué au 3ème alinéa de l'article 3 : « Les représentants suppléants de l'autorité territoriale et du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la tenue de la réunion. Cette information comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion. Ils sont destinataires de tous les documents mentionnés au 1er alinéa (ordre du jour et documents). »

Concernant l'envoi des documents, il est possible de compléter le règlement intérieur du CHSCT par ces dispositions plus larges que ne l'exige la réglementation (art.25 décret n°85-565 modifié).

Faut-il rembourser les frais de déplacement lorsque le membre du CHSCT se déplace sur la commune (lieu de travail – lieu de réunion ou lieu de travail – lieu de visite) ?



L'article 29 du décret n°85-565 modifié dispose que les membres d'un comité technique, et par extension d'un CHSCT, « ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par (...) le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 ».

Ainsi, la situation des membres du CHSCT est assimilée à celle des agents en mission, amenés à se déplacer hors de leur résidence administrative du fait d'un besoin de la collectivité (ex : lieu de visite ou de réunion en dehors du territoire communal).

Si un suppléant assiste à une réunion du comité sans convocation, a-t-il droit à une autorisation spéciale d'absence ou à récupérer ses heures ?

Rappel : une autorisation spéciale d'absence est accordée, sous réserve des nécessités de service, à un agent pour assister à une réunion programmée pendant ses heures de service.

L'article 18 du décret n°85-397 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale précise : « Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger (...), au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions de réforme, (...), se voient accorder une autorisation d'absence. (...) La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. »

Ainsi un suppléant peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence dans la mesure où il participe à la réunion pendant ses heures de services.

Concernant la participation d'un suppléant à une réunion en-dehors de ses heures de service alors que le titulaire est présent, la récupération est soumise à la discrétion de l'autorité territoriale.

Qui sont les experts et personnes qualifiées pouvant être appelés à assister aux réunions sans voix délibérative ? Quelles sont les conditions pour les convier ?

La réglementation ne définit pas précisément les compétences requises pour ces personnes. L'art. 60 du décret n°85-603 modifié (tout comme l'art. 25 du décret n°85-565 modifié) indique :

«Le président du comité, à son initiative ou à la demande des représentants du personnel, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils n'assistent qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été requise. »

Il est donc précisé que ces personnes interviennent de manière ponctuelle et spécifique sur une ou plusieurs questions de l'ordre du jour d'une réunion, et non de manière régulière et généraliste.

Il n'est cependant pas indiqué que cette demande, si elle émane des représentants du personnel, est soumise aux conditions définies dans l'art. 58 du décret n°85-603 modifié (à la demande d'au moins 2 représentants du personnel si au plus 4 représentants et 3 dans tous les autres cas).

Toutefois, la fiche IX de la circulaire n°INTB1209800C du 12 octobre 2012 dans son point IX.4.3 alinéa 5 précise que « C'est au président du comité qu'il appartient de décider de la suite à donner à la demande des représentants du personnel ». Le règlement intérieur du CHSCT pourra apporter cette précision.

L'autorité territoriale peut-elle refuser l'intervention d'un expert agréé ?

L'article 42 du décret 85-603 modifié, précise les cas dans lesquels, le comité peut demander au président de faire appel à un expert agréé :

«... 1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail... »

Ainsi, si la demande d'expertise ne concerne pas l'un des cas ci-dessus, l'autorité territoriale est en droit de refuser cette expertise.

Ce même article précise également :

« ...La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai au comité. En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité territoriale sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-2 du présent décret (NB : droit d'alerte et de retrait – recours à l'ACFI et à l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre. »

La jurisprudence peut apporter des éclairages concernant les motifs de refus sachant que celle existante concerne essentiellement le secteur privé.

Qu'est-ce qu'un projet important ?

Le paragraphe VIII.1.1 de la circulaire n°INTB1209800C du 12 octobre 2012 explique :

« Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés ».

Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

La jurisprudence sociale a précisé la notion, par des arrêts concluant que :

- le CHSCT est consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salariés;
- que la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

Une jurisprudence récente et relative à la fonction publique d'état confirme les définitions ci-dessus (Conseil d'Etat – 29/12/14).

La délégation peut-elle entrer dans le domicile de particuliers pour réaliser des visites (ex : CCAS/CIAS) ?

Le domicile, loin d'être considéré comme un bien parmi d'autres, est protégé car à travers lui c'est l'individu, sujet de droit, qui est protégé. En particulier, le Conseil Constitutionnel considère que la liberté individuelle ne saurait être garantie si l'inviolabilité du domicile ne l'est pas et dans le même ordre d'idées la Convention Européenne des Droits de l'Homme stipule que : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

Afin toutefois de préserver le droit d'enquête du CHSCT tel que défini dans l'art. 41 du décret n°85-603 modifié, il est proposé d'ajouter dans les contrats liant le service d'aide à domicile à ses bénéficiaires une formule indiquant expressément qu'en signant le contrat le bénéficiaire accepte également qu'un ou plusieurs membres du CHSCT se rendent le cas échéant à son domicile dans le cadre d'une enquête en matière d'accidents de service ou de maladies professionnelles au sens de l'art. 41 du décret n°85-603 modifié.

Le CHSCT doit-il porter un avis sur les aménagements de postes individuels ?

L'article 46 du décret n°85-603 modifié indique que : « Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. »

De plus, le paragraphe VIII.1.2. de la circulaire n°INTB1209800C du 12 octobre 2012 précise que si le CHSCT a des compétences à l'égard des personnes, c'est au regard des mesures générales et non des cas individuels. Une jurisprudence de 2009 illustre ce point « le code du travail n'impose de consultation du CHSCT que pour des questions d'organisation, de fonctionnement général et d'aménagement important modifiant les conditions de travail ; que le CHSCT n'avait donc pas à être consulté sur la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de reclassement de M.X. »