

# MODULE DROIT DU TRAVAIL



## LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 5



Ecole de prévention  
et de sécurité

## **5.2.5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail**

Le rôle du CHSCT est de :

Protéger la santé et la sécurité des salariés

Contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

La loi du 23 décembre 1992 élargit son rôle en raison de la priorité accordé à la prévention des risques professionnels.



## 5.2.5.1. Les obligations :

- Sa mise en place est obligatoire dans les établissements ayant atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. A défaut de CHSCT, les délégués du personnel exercent la mission du comité.

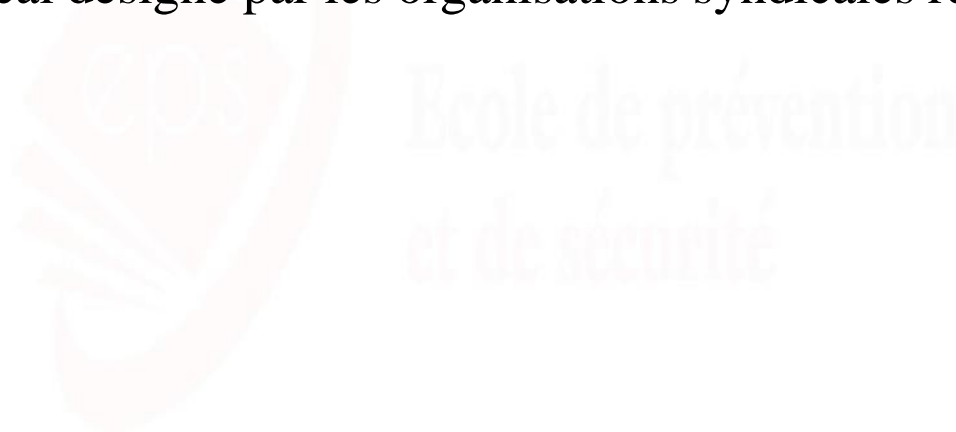
A noter que la loi cherche à élargir les possibilités de mise en place de CHSCT, même dans les entreprises de moins de 50 salariés, par décision de l'inspecteur du travail si la nature des travaux ou des équipements des locaux l'exige.

- Dans les entreprises de plus de 500 salariés, plusieurs CHSCT(s) peuvent être mis en place pour tenir compte de la gravité de tous types de risques.

## 5.2.5.2. La composition et les réunions du CHSCT :

- Le CHSCT est composé comme suit :
  - Le chef d'établissement ou son représentant.
  - Salariés (élus pour 2 ans - renouvelables) en charge de représenter le personnel.
  - Un collège constitué par les membres élus du CE et des DP.
  - La liste nominative des membres du CHSCT doit être affichée dans les locaux affectés au travail, avec emplacement de leur poste de travail.

- Les membres avec voix consultative sont :
  - Le médecin du travail.
  - Le chef du service de sécurité et des conditions de travail.
  - Le représentant du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie.
  - Toute personne qualifiée conviée par le CHSCT.
  - Et dans les entreprises de plus de 300 salariés, un représentant syndical désigné par les organisations syndicales représentatives.



# LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 5

- Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre ou plus dans les branches d'activité à haut risque.
- Le secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel membres du CHSCT.
- L'inspecteur du travail doit être informé de toutes les réunions et peut y assister.



Ecole de prévention  
et de sécurité

## 5.2.5.3. Les attributions :

- Il analyse les risques et les conditions de travail, encourage toute initiative de nature à promouvoir la prévention et favorise la formation des salariés.
- Il effectue régulièrement des inspections avec la possibilité de dénoncer les risques constatés, et des enquêtes après un accident ou une maladie professionnelle.
- Il est obligatoirement consulté sur le contenu du règlement intérieur, le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail, le plan de formation des salariés à la sécurité, sur les mesures en faveur des accidentés du travail et des handicaps

## 5.3. La représentation du personnel

**Pour assurer efficacement leurs missions les représentants du personnel (D.P., C.E., CHSCT) disposent d'un temps de délégation ainsi que de moyens matériels. Ils bénéficient en outre d'une protection particulière.**



École de prévention  
et de sécurité

## 5.3.1. Le crédit d'heures et la liberté de déplacement

- Les représentants du personnel doivent pouvoir être en contact avec les salariés de l'entreprise et disposer de temps nécessaire à l'exercice de leur mission. Ainsi la loi fixe pour chaque catégorie de représentants des maxima de crédit d'heures qui ne peuvent être dépassés sauf circonstances exceptionnelles (grève) ni rémunérés comme temps de travail.
- Les représentants du personnel doivent pouvoir circuler librement dans l'entreprise de l'ouverture à la fermeture et en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation (par exemple pour se rendre à l'inspection du travail).
- Ils peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.

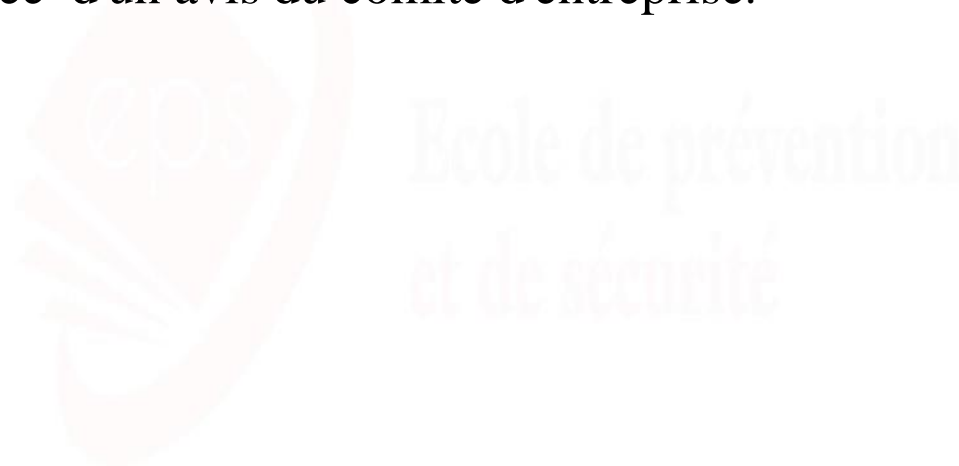
## 5.3.2. Les locaux et réunions

- L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel et du comité d'entreprise des locaux distincts, qui ne peuvent pas être partagés, et nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.  
Ces locaux doivent être aménagés et pourvus du matériel nécessaire à un bon fonctionnement (meublier, matériel de bureau, téléphone etc.)
- Les membres du comité d'entreprise peuvent organiser dans le local qui leur est réservé (en dehors de leur temps de travail) des réunions d'information internes au personnel portant notamment sur des problèmes d'actualité. Ils peuvent y inviter :
  - Sans autorisation, des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise.
  - Avec l'accord de l'employeur, des personnalités extérieures autres que des syndicats.

## 5.3.3. La protection particulière

- Les personnes concernées :
  - Les membres titulaires et suppléants durant leur mandat et 6 mois après leur expiration.
  - Les candidats (pendant 6 mois pour les délégués du personnel et 3 mois pour les membres du comité d'entreprise à compter de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures).
  - Les délégués et les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise.

- **La protection s'étend sur :**
  - Le licenciement, quels que soient le motif et les circonstances, mais aussi toute modification du contrat ou des conditions de travail (par exemple. : mutation).
  - Les sanctions disciplinaires ou une gêne à l'exercice du mandat : la procédure exige l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, précédée d'un avis du comité d'entreprise.



## 5.4. Le droit d'expression

**Les salariés ont le droit de participer à la vie de l'entreprise, en s'exprimant directement sans passer par l'intermédiaire des représentants du personnel ou des délégués syndicaux.**



École de prévention  
et de sécurité

## 5.4.1. L'application du droit d'expression

- Tous les salariés travaillant dans les entreprises relevant de l'application du Code du travail sont concernés, quelles que soient leur nationalité, leur position hiérarchique, leur ancienneté ou la forme de leur contrat de travail.
- Ce droit peut s'exercer de façon directe et collective (chacun peut s'exprimer en tant que membre d'une collectivité de travail : équipe, atelier, bureau...).

La loi prévoit l'organisation de réunions d'expression, sur les lieux et pendant le temps de travail (sans diminution de salaire). Les opinions émises ne sauraient motiver une sanction ou un licenciement.

## 5.4.2. L'objectif de ce droit

- L'expression doit conduire à des actions concrètes de l'entreprise. La loi précise que le droit porte sur l'organisation et les conditions de travail.
- Attention ! les questions relatives au contrat de travail, aux classifications et aux salaires sont exclues.

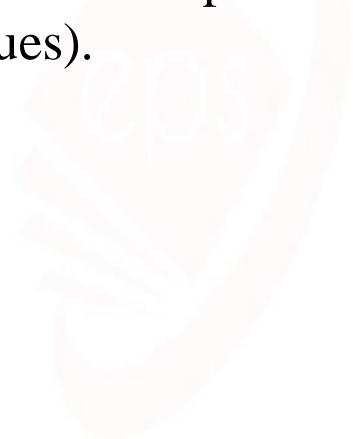


## 5.4.3. La mise en œuvre

- La mise en œuvre du droit d'expression passe par le respect d'une procédure. Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur est tenu de négocier avec eux les règles de fonctionnement des groupes d'expression. Si un accord d'expression est conclu, un bilan de fonctionnement doit être organisé tous les 3 ans.
  
- Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux l'employeur est tenu de consulter chaque année le C.E ou à défaut les délégués du personnel. La négociation ou la consultation doit préciser :
  - Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions.
  - Les mesures destinées à assurer la liberté d'expression des salariés.
  - La transmission à l'employeur des demandes et des propositions des salariés, l'information sur les réponses données par l'employeur.

## 5.4.4. La grève

- La grève est la cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Selon la jurisprudence, trois conditions réunies caractérisent la grève :
  - Un arrêt de travail, peu importe sa durée.
  - Un arrêt collectif du travail (cependant est admis que la grève peut être le fait du seul salarié de l'entreprise).
  - Un arrêt motivé par des revendications professionnelles (et non politiques).



## 5.4.4.1. Les effets de la grève sur le contrat de travail :

- Le contrat de travail des grévistes est suspendu (le gréviste ne perçoit pas sa rémunération). La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié. Le salarié conserve son emploi. Son licenciement pour simple participation à la grève serait nul de plein droit.
- Pour les non grévistes, le délit d'atteinte à la liberté du travail réprime les violences dont ils pourraient être l'objet. L'employeur est tenu de régler leurs salaires, sauf s'il démontre qu'il n'a pu fournir le travail pour des raisons de force majeure.

## 5.4.4.2. Le piquet de grève :

- Sont appelés ainsi les grévistes se tenant aux entrées de l'entreprise pour inciter les non grévistes à faire grève ou leur interdire l'accès des lieux de travail.

Le piquet de grève qui empêche les non grévistes de pénétrer dans l'entreprise porte atteinte à la liberté du travail et expose ses participants à un licenciement pour faute lourde.



## 5.4.4.3. Les procédures de négociation :

- On en distingue 3 procédures principales :
  - La conciliation.
  - L'arbitrage.
  - La médiation.
  
- Ces procédures sont prévues par la loi dans le but de régler le conflit par la négociation.
  
- La conciliation, facultative, consiste à rapprocher les partenaires sociaux en organisant des entretiens. Elle peut être prévue par la convention collective ou mise en œuvre par le Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi.

- Par l'arbitrage, les partenaires sociaux décident de s'en remettre à la décision d'un tiers qu'ils choisissent en raison de sa compétence. Le recours à l'arbitrage est facultatif, mais la décision de l'arbitre s'impose aux parties.
- La médiation est le recours facultatif à une personne qualifiée dont le rôle est de proposer une solution au conflit. La recommandation du médiateur, disposant de larges pouvoirs d'investigation, conseillée aux parties, ne leur est pas imposée.

