

## Accueil

### Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

## **CHAPITRE 1 : LE COMITÉ**

### **I. Missions**

#### **II. Obligations vis-à-vis du CHSCT**

1. [Accès aux registres](#)
2. [Avis du CHSCT](#)
3. [Consultations du CHSCT](#)
4. [Informations dues au CHSCT](#)
5. [Pouvoir décisionnel du CHSCT](#)
6. [Respect vis à vis du CHSCT](#)

#### **III. Relations du CHSCT**

1. [Comité d'entreprise](#)
2. [Médecine du Travail](#)
3. [Inspection du Travail](#)
4. [Caisse Régionale d'Assurance Maladie](#)
5. [Expert du CHSCT](#)
6. [Salariés](#)

#### **IV. Situation de Danger Grave et Imminent**

1. [Danger grave et imminent](#)
2. [Droit d'alerte des membres du CHSCT](#)
3. [L'alerte](#)
4. [Obligations de l'employeur](#)
5. [Rôle de l'inspecteur du travail](#)

#### **V. Rapport et programme annuels**

#### **VI. Réunion du CHSCT**

1. [Préparation et organisation](#)
2. [Ordre du jour et P.V. des réunions](#)
3. [Les votes](#)

#### **VII. Fonctionnement et moyens**

1. [Crédit d'heures mensuel](#)
2. [Moyens](#)
3. [Personnalité morale](#)
4. [Liberté de circulation](#)

#### **VIII. Les membres du CHSCT**

1. [Membre avec voix délibérative](#)
2. [Membre avec voix consultative](#)

## **CHAPITRE 2 : HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **I. Principes généraux de prévention**

### **II. Accidents, Maladies et Harcèlements**

1. [Accident du Travail](#)
2. [Accident de Trajet](#)
3. [Maladie Professionnelle](#)
4. [La maladie du salarié et ses conséquences](#)
5. [Maladie Grave](#)
6. [Visite médical](#)
7. [Manquements aux Règles d'Hygiène et de Sécurité](#)
8. [Harcèlements](#)

### **III. Structure et Aménagements des Locaux de Travail**

1. [Sécurité](#)
2. [Hygiène](#)

### **IV. Sécurité**

1. [Les Équipements de Travail](#)
2. [Equipements de Protection Individuelle et collective](#)
3. [Premiers Secours](#)
4. [Sécurité concernant les Travaux de Fouilles](#)
5. [Mesures de protection contre les chutes de personnes](#)
6. [Echafaudage](#)
7. [Substance et préparations dangereuses](#)
8. [Manutention des charges](#)

### **V. Formations à la Sécurité**

### **VI. Prévention des risques Biologique**

1. [Règles générales de prévention des risques biologique](#)
2. [Informations des risques](#)
3. [Médecin du travail](#)
4. [Formation et information](#)

### **VII. Vaccination**

### **VIII. Règlement Intérieur**

1. [Contenu](#)
2. [Formalités](#)
3. [Adjonctions au règlement intérieur](#)
4. [Principes Généraux](#)

### **IX. Durée du Travail**

1. [Réduction du Temps de Travail : 35 heures](#)
2. [La Durée légale](#)
3. [Temps de travail effectif](#)
4. [Heures Supplémentaires](#)

5. [Les Cadres](#)
6. [Paiement au forfait des heures supplémentaires](#)

#### X. **Horaires de Travail**

1. [Horaire collectif](#)
2. [Horaires individualisés](#)
3. [Encouragement à la pratique du sport](#)

#### XI. **Congés**

1. [Congés](#)
2. [Congés payés](#)

#### XII. **Changements dans l'organisation du travail**

1. [Qualification professionnelle](#)
2. [Réorganisation entraînant une modification de la rémunération](#)
3. [Modification des cadences](#)
4. [Plan d'adaptation](#)

#### XIII. **Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure**

1. [Décret du 20 février 1992](#)
2. [Définitions](#)
3. [Obligations des Entreprises \( EE et EU \) :](#)
4. [Inspection préalable](#)
5. [Inspections et réunions](#)
6. [Le plan de prévention](#)
7. [Rôle du CHSCT](#)
8. [Le rôle du médecin du travail](#)

#### XIV. **Dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou génie civil**

1. [Déclaration préalable](#)
2. [La mission de coordination](#)
3. [Plan Général de Coordination de Sécurité et de Protection de la Santé \(PGC SPS\)](#)
4. [Plan particulier de Sécurité et de Protection de la Santé \( PPSPS \)](#)
5. [Collège Interentreprises de Sécurité et de Santé et des Conditions de Travail](#)
6. [Obligations en matière de coordination, sécurité et protection de la Santé](#)
7. [Dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage \( DIUO\)](#)
8. [Installations d'accueil des salariés sur chantier:](#)

## **Historique**

---

Le Décret du 1<sup>er</sup> août 1947 créa les comité d'hygiène et de sécurité avec une mission assez large et un rôle exclusivement consultatif

La loi du 23 décembre 1982 fixe l'institution et opère la fusion du comité d'hygiène et de sécurité avec la commission d'amélioration des conditions du travail du comité d'entreprise en un seul comité : le C.H.S.C.T.

La jurisprudence en 1991 lui a reconnu la personnalité civile.

## CHAPITRE 1 : LE COMITÉ

**Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est un organisme technique créé dans toutes les établissements mentionnés à l'article L231-1, employant 50 salariés au moins**, pour associer le personnel au maintien et à l'aménagement des conditions d'hygiène et de sécurité à l'intérieur de l'entreprise (L236-1).

L'**effectif** est calculé selon les modalités prévues pour la mise en place des comités d'entreprise (L431-2).

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, l'**inspecteur du travail** peut imposer la création du CHSCT si cette mesure lui paraît nécessaire, sauf aux entreprises du bâtiment et des travaux publics (L236-1).

**Les entreprises de moins de 50 salariés** peuvent se regrouper en vue de la constitution d'un CHSCT interentreprises (il s'agit d'une simple faculté et non une obligation pour les chefs d'entreprises) (L236-1).

En l'absence de CHSCT, ce sont les **délégués du personnel** qui doivent remplir les missions du CHSCT(L236-1).

Pour les établissements de **500 salariés et plus**, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT (L236-6).

L'**effectif** est calculé selon les modalités prévues pour la mise en place des comités d'entreprise (L431-2).

### I. **Missions :**

Le CHSCT pour mission de contribuer à la **protection de la santé**, et de **la sécurité** des salariés travaillant dans l'établissement, **travailleurs temporaires** et **salariés d'entreprises extérieures** compris. Il contribue à l'**amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, et de répondre aux **problèmes liés à la maternité** (L236-2) ;

La compétence du CHSCT concerne non seulement tous **les salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance**, mais aussi tous les **stagiaires non titulaires d'un contrat de travail** (L900-2-1).

Le CHSCT veille à l'observation des **prescriptions législatives et réglementaires** prises en matière **d'hygiène, de sécurité, et conditions de travail** (L236-2) ;

Le CHSCT doit procéder à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi qu'à l'analyse des **conditions de travail** (L236-2) ;

Il effectue des **inspections** (au moins une fois par trimestre) et des **enquêtes** en matière **d'accidents du travail ou maladies professionnelles** (L236-2) ;

En matière de **conditions de travail**, les études conduites par le CHSCT concerneront principalement les questions touchant à l'**environnement physique du travail** telles que température, éclairage, bruit et aération, mais également celles ayant un lien avec l'**organisation du travail** dès lors qu'elles seront de nature à influencer sur **la santé, l'hygiène et la sécurité des personnels** (L236-2) ;

Au **droit de regard** que lui confie le code du travail sur tout projet d'**aménagement de poste** et sur les **conditions de réinsertion des victimes d'accidents du travail, invalides et travailleurs handicapés**, notamment sur l'aménagement des postes de travail (L236-2)(L432-3).

Le CHSCT contribue à la **promotion de la prévention des risques** professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision (L236-2) ;

**Le comité fixe les missions** qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues ci-dessus (L236-2) ;

Le CHSCT doit être associé à la **recherche de solutions** concernant **la durée et les horaires de travail**, ainsi qu'à l'**aménagement du temps de travail** ( travail de nuit, travail posté). La circulaire du 25 mars 1993 précise que le CHSCT s'attachera à leur **étude sur le seul plan technique**, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des salariés.

Le CHSCT n'est pas seulement chargé de veiller au respect de la réglementation des conditions de travail. A travers une réflexion sur l'**organisation même du travail, de son environnement physique, qui s'étend, y compris à la durée, au horaires, à l'aménagement du temps de travail dans leurs conséquences sur la santé ou les conditions de travaux des salariés**, c'est bien de la promotion de la prévention de risques professionnels et de la sécurité intégrée dans toute leur dimension dont il s'agit ( circ. min. 24 juin 1998).

Le comité peut proposer des **actions de prévention** en matière de **harcèlement sexuel** et de **harcèlement moral** (L236-2)(L122-34)(L122-46)(L122-46à48).

**Harcèlement moral** : le harcèlement moral est un **abus de pouvoir** de l'employeur qui trouve ses limites dans l'article L120-2 et dans la jurisprudence : nul ne peut apporter aux **libertés individuelles et collectives** de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (L120-2) ; le comportement de l'employeur peut constituer une « **véritable guerre des nerfs** » menée à l'encontre d'un salarié (cass. Soc. 16 juillet 1987, n°3105 D, Doucet c/ Patissou). Et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie rappelle que la victime de traumatismes liés à des « **agressivités, incivilités répétées** » peut demander la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie qui ne figure sur aucun tableau de maladies professionnelles, sur expertise individuelle, dès qu'elle présente une incapacité permanente au moins égale à 66,6% (circ. CNAMTS DRP n° 37/39 – ENSM n° 40/99 du 10 décembre 1999. Liaisons sociales, Bref social n° 13073, 14 janvier 2000).

## II. **Obligations vis-à-vis du CHSCT :**

### 1. **Accès aux registres :**

Les **membres du CHSCT** peuvent consulter le **registre** sur lequel sont portées les observations et **mises en demeure de l'inspecteur du travail** et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (L620-4)(R236-13).

Le chef d'établissement doit tenir à la disposition des membres du CHSCT, une **documentation concernant la réglementation** applicable aux **équipements de travail** (R233-2) et doit consulter le CHSCT sur les conditions d'utilisation des **équipements de protection individuelle** (R233-42-1).

La **CRAM** peut autoriser les employeurs à ne pas déclarer les **accidents bénins**, sous réserve de les mentionner sur un **registre spécial (journal d'infirmier)** tenu à la disposition des membres du CHSCT (L441-4 du Code de la Sécurité Sociale).

Un registre spécial, dit « **registre d'observations** », doit être mis à la disposition des travailleurs et des membres du CHSCT, pour qu'ils puissent y consigner leurs observations en ce qui concerne **l'état du matériel et des installations**, l'existence de cause susceptible d'en compromettre la solidité et l'application des dispositions qui font l'objet du présent décret ( Art 24 modifié. Décret du 8/01/65 modifié par décret du 6/05/95 concernant les **Travaux du Bâtiment** ).

### 2. **Avis du CHSCT :**

Le **règlement intérieur** ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'**avis du C.E.**, ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'**avis du CHSCT** (L236-2)(L122-36).

L'employeur prend, après **avis du médecin du travail**, et du **CHSCT**, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la **protection des travailleurs contre le froid et les intempéries** (R232-9).

Le CHSCT est appelé à donner **son avis sur les mesures** à prendre pour satisfaire aux obligations de **faire régulièrement entretenir et nettoyer les locaux de travail** et leurs annexes (R232-1-14) ;

Lorsque l'**aménagement des vestiaires, des lavabos, et des douches** ne peut être effectué, l'inspecteur du travail peut, après **avis du médecin du travail et du CHSCT**, autoriser des mesures de dérogation aux articles R232-2-1 et R232-2-6 ( R232-2-7).

En cas de **modification des conditions de circulations habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement ou modification des conditions d'exploitation** présentant notamment de risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion et **après avis du CHSCT**, l'employeur organise, au bénéfice des salariés concerné, une formation à la sécurité (R231-40).

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu, après **avis du CHSCT**, de **mettre à leur disposition un local de restauration** (R232-10-1).

En cas **d'accident du travail** survenu dans une entreprise où ont été relevés **des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité** du travail, la juridiction saisie doit faire obligation à l'entreprise de prendre **toutes mesures pour rétablir des conditions normales** d'hygiène et de sécurité du travail. La juridiction enjoint à l'entreprise dans un délai qu'elle fixe, **un plan de réalisation de ces mesures** accompagné de l'**avis motivé du CHSCT**. (L263-3-1).

**En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave**, l'employeur procède, après **avis du CHSCT**, au bénéfice des salariés concerné, une formation à la sécurité (R231-42).

La **liste des postes de travail présentant des risques** particuliers pour les salariés en CDD et sous contrat de travail temporaire, est établie après **avis du médecin du travail et du CHSCT** (L231-3-1).

Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à **leur disposition au moins une boisson non alcoolisée**. La liste des postes de travail concernés est établie **après avis du CHSCT**. (R232-3-1).

Le chef d'établissement indique dans une **consigne d'utilisation** les dispositions prises **pour la ventilation des locaux fermés** où le personnel est appelé à séjourner et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations. Cette consigne est soumise à **l'avis des membres du CHSCT** (R232-5-9).

L'employeur effectue, pour les travailleurs pour lesquels **l'exposition sonore quotidienne** atteint ou dépasse 85 dB (A), un mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne. **Le mesurage** est prévu dans un document qui est soumis pour **avis au CHSCT** (R232-8-1).

L'employeur prend, après **avis du CHSCT**, toutes les dispositions nécessaires pour assurer **la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries** (R232-9).

L'employeur après **avis du CHSCT**, fixe **les procédures à mettre en œuvre pour assurer la surveillance et la maintenance des installations de protection collective** des risques chimiques (R231-54-3).

**Les employeurs occupant des handicapés** en milieu ordinaire de travail peuvent bénéficier d'aides spécifique de AGEFIPH, en particulier :

- Prime à l'embauche pour l'employeur et pour le salarié ;
- Financement de l'adaptation des machines ou des outillages ;
- Aménagement des postes de travail et les accès aux lieux de travail ;
- Compensation des charges supplémentaires d'encadrement que nécessiterait l'emploi de travailleurs handicapés (L323-9).

Cette **aide financière** est soumise à certaines conditions (R323-116 à R323-119). La demande doit être accompagnée de **l'avis du CHSCT** (R323-117).

### **3. Consultations du CHSCT :**

Le chef d'entreprise doit s'assurer de la **consultation du CHSCT avant de prendre une décision** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (cass. Crim. 15 mars 1994, B. crim n°100).

**La consultation** doit permettre au CHSCT d'infléchir éventuellement les projets de l'employeur. La consultation doit être réelle, c'est-à-dire qu'il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CHSCT. Elle doit être faite en temps opportun, et non après un commencement de décision (circ. Du 25 mars 1993), à plus forte raison après une décision déjà exécutée, sous peine d'entrave.

Le CHSCT doit être obligatoirement **consulté** sur les **programmes de formation en matière de sécurité**, au bénéfice des **travailleurs nouvellement embauchés**, de ceux **qui changent de poste de travail ou de technique**, des travailleurs liés par un **contrat de travail temporaire**, et de ceux qui **reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours**. (L231-3-1).

Le CHSCT coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité définie à l'Art. L231-3-1 et veille à leur mise en œuvre effective (R231-32).

**Le chef d'établissement détermine après consultation du CHSCT les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés, notamment la durée du port (R233-42-1).**

Le CHSCT est **consulté** sur les **décisions d'aménagement important** modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail (L236-2).

Le CHSCT est **consulté** sur **les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés** (L236-2) ; L'employeur n'est toutefois pas tenu de consulter le CHSCT lorsqu'il agit dans le cadre de son obligation de reclassement des salariés victimes d'accident du travail en reclassant individuellement tel ou tel salarié (cass. Soc. 26 mars 1996 ? N° 1414 D, Nolibois c/ sté Coopérative agricole et forestière des Landes).

Le CHSCT, en application de la loi du 10 janvier 1991 et du décret du 29 mai 1992, doit être consulté sur la décision de mettre des **emplacements à la disposition des fumeurs** dans les locaux affectés à l'ensemble du personnel, et sur le **plan d'organisation ou d'aménagement destinés à assurer la protection des non-fumeurs dans les locaux de travail proprement dits**. Ces consultations sont renouvelées tous les deux ans.

Le CHSCT est consulté sur le **plan d'adaptation** que doit établir l'employeur lorsqu'il envisage de mettre en œuvre des **mutations technologiques importantes et rapides** (L236-2 al. 7) (L432-2 al. 2).

#### **4. Informations dues au CHSCT :**

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les **informations** qui lui sont nécessaires **pour l'exercice de ses missions** (L236-3).

Il doit être communiqué obligatoirement aux membres du CHSCT, **le registre unique** où sont réunis, **les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles** mis à la charge des employeurs **au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail** (L620-6) (R236-13).

Bien que cela ne soit pas précisé clairement par les textes, le CHSCT doit être **averti dans les plus brefs délais par l'employeur de tout accident susceptible de donner lieu à enquête**. A défaut d'information, le CHSCT serait mis dans l'impossibilité d'effectuer son enquête (L236-7). Le défaut d'information ou une information tardive peut constituer le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT (rép. Min. 53621, JO AN 19/11/84, p. 5056 ; cass. Crim. 26/05/92, Delpech, 91-85602).

Le chef d'établissement doit **informer le CHSCT sans délai**, de tout **accident ou incident** ayant pu entraîner la dissémination d'un **agent biologique** susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou maladie grave (R231-63-1).

Lors de chaque visite effectuée par **l'inspecteur du travail**, les représentants du personnel au CHSCT doivent être **informés de sa présence** par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations (L236-7) ;

Les **règles d'entretien du matériel d'éclairage** sont **consignées dans un document** qui est communiqué aux membres du CHSCT (R232-7-9).

Lors de l'intervention **d'entreprises extérieures** ou à l'occasion d'interventions à l'extérieur de l'entreprise, le CHSCT doit recevoir **une information préalable, être associé aux inspections, avoir le plan de prévention** à sa disposition (R 237-22, R 237-28 al .3).

### **5. Pouvoir décisionnel du CHSCT :**

Le CHSCT peut **confier à ses membres des missions** particulières en relation avec l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (L236-2).

En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, **les décisions du CHSCT ( lorsqu'un vote s'avère nécessaire ) sont adoptées à la majorité des membres présents.** Il en est de même des résolutions que le CHSCT peut être amené à adopter (L236-8).

Ils possèdent un **droit à la libre circulation** dans l'établissement pour leur permettre de rencontrer le personnel sur le lieu de leur travail, dans le respect du bon fonctionnement du service (L236-7).

A l'occasion de chaque **accident grave ou d'incidents** répétés ayant révélé un risque grave, le CHSCT **procède ou fait procéder à une enquête** (L237-7).

### **6. Respect vis à vis du CHSCT :**

Quiconque aura porté ou tenté de **porter atteinte** soit **à la constitution**, soit **à la libre désignation** des membres, soit **au fonctionnement régulier des CHSCT**, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article L. 236-11 et des textes réglementaires pris pour son application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F (1) ou de l'une de ces deux peines seulement (L263-2-2).

## **III. Relations du CHSCT :**

### **1. Comité d'entreprise :**

Le **comité d'entreprise** bénéficie du **concours du CHSCT** dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis. Il peut confier au CHSCT le soin de **procéder à des études** portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité (L432-3).

Le comité d'entreprise peut le saisir CHSCT **de toutes questions de sa compétence** (L 236-2 ).

Les délégués du personnel peuvent communiquer au CHSCT des **suggestions et observations** de sa compétence (L422-2).

Le **comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le CHSCT**, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail :

- Conditions de leur accueil ;
- Période d'essai ;
- Aménagement des postes de travail (L432-3).

### **2. Médecine du Travail :**

**Le rôle exclusivement préventif du médecin du travail** consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment **en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs** (L241-2).

Le médecin du travail participe avec voie consultative aux **réunions du CHSCT** (R236-6).

Le **médecin du travail** a une mission générale en matière d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail (R241-41).

Le **médecin du travail** établit chaque année **un plan d'activité en milieu de travail** qui porte **sur les risques, les postes et conditions de travail**. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des **visites des lieux de travail**, dans la ou les entreprises dont le médecin a la charge. Le plan est transmis à l'employeur qui le soumet, pour **avis, au CHSCT** (R241-41-1).

Le **médecin du travail** qui a **libre accès aux lieux de travail**, peut **à la demande du CHSCT** effectuer une visite dans l'entreprise (R241-41-2).

Le **médecin du travail** établit et met à jour **une fiche d'entreprise**, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail. **Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel** prévu à l'article L236-4 (R241-41-3).

La **liste des postes de travail présentant des risques** particuliers pour les salariés en CDD et sous contrat de travail temporaire, est établie après **avis du médecin du travail et du CHSCT** (L231-3-1).

Le ministère du Travail a souligné la nécessité pour le **médecin du travail** d'apporter au CHSCT les connaissances dont il dispose et les informations spécifiques sur **les risques et conditions de travail auxquels sont exposées les salariées en état de grossesse** concernant la branche professionnelle ou l'entreprise concernée. Ces informations sont susceptibles d'être prises en considération pour **l'aménagement du poste et des conditions de travail**, qui constituent l'un des domaines d'action du CHSCT (instr. techn. 115 du 02/05/85, BO TR 85/23.24).

Dans les entreprises employant **plus de 300 salariés**, le **médecin du travail** établit un **rapport annuel** propre à l'entreprise, transmis exclusivement au comité d'entreprise ainsi qu'au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises lorsque le comité concerné en fait la demande (R241-34).

### **3. Inspection du Travail ( L et R 611-1 et suivants ) :**

L'**inspecteur du travail** est chargé de veiller dans les entreprises à l'application des **dispositions du Code du Travail** (L611-1).

L'**inspecteur du travail** peut imposer la **création d'un comité** dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (L236-1).

L'**inspecteur du travail** doit être prévenu de toutes **les réunions du CHSCT** et peut y assister (L236-7).

L'**ordre du jour de chaque réunion du CHSCT** est transmis à l'inspecteur du travail (L236-5)(R236-8).

L'**inspecteur du travail** a un **droit total d'entrée dans les établissements** où il exerce son **pouvoir de contrôle et son pouvoir de police**, pour y effectuer des opérations de surveillance et des enquêtes (L611-8).

Les **inspecteurs du travail** peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, **l'ensemble des livres, registres et documents** rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime de travail (L611-9).

Les **médecins et ingénieurs conseils de l'inspection du travail** sont chargés de missions spéciales

temporaires, concernant **l'application des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité des travailleurs**. Ils jouissent pour l'accomplissement des missions spéciales temporaires qui leur sont confiées du droit d'entrée dans les établissements (L611-7).

Les **membres du CHSCT** peuvent consulter le **registre** sur lequel sont portées les **observations et mises en demeure de l'inspecteur du travail** et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (L620-4)(R236-13).

#### **4. Caisse Régionale d'Assurance Maladie :**

Les employeurs sont tenus de recevoir **les agents de contrôle de la CRAM**. Les oppositions ou obstacles à ces **visites ou inspections** sont passibles des mêmes peines que celles prévues par le code du travail en ce qui concerne l'inspection du travail (L243-11 du Code de la Sécurité Sociale ).

Les résultats des **études de la CRAM** sur **les problèmes de Prévention** sont communiqués, sur leur demande, **aux CHSCT** (L422-2 du Code de la Sécurité Sociale ).

Les caisses régionales peuvent faire procéder à toutes **enquêtes** qu'elles jugent utiles en ce qui concerne les **conditions d'hygiène et de sécurité** (L422-3 du Code de la Sécurité Sociale ).

La caisse régionale peut inviter tout employeur à prendre toutes **mesures justifiées de prévention**, et demander **l'intervention de l'inspection du travail** pour assurer l'application des mesures prévues par la législation et la réglementation du travail (L422-4 du Code de la Sécurité Sociale ).

**L'ordre du jour de chaque des réunions** est communiqué aux agents de la CRAM qui peuvent assister aux réunions du comité (R236-8).

**Les P.V. des réunions** du CHSCT, le rapport annuel faisant le bilan de la situation de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que le programme annuel de prévention doivent être conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de **l'inspecteur du travail et des agents de la CRAM** (R236-11).

#### **5. Expert du CHSCT ( L236-9 ):**

Le CHSCT peut recourir à un **expert agréé** et les frais d'expertise sont **à la charge de l'employeur**. L'employeur **ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert** dans l'établissement. Il lui fournit les **informations nécessaires** à l'exercice de sa mission (L236-9).

#### **Cas de recours à l'expert par le CHSCT :**

- Lorsqu'un **risque grave, révélé ou non par un accident du travail** ou une maladie professionnelle.  
En cas de désaccord entre employeur et CHSCT sur le recours à un expert motivé par un risque grave constaté dans l'entreprise, il appartient exclusivement au juge de décider si l'expertise est nécessaire (cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 1993, BC V n° 301 ). Peu importe les risques constatés auparavant par le C.E. (cass. soc. 19 dec. 1990, BC V n° 694).
- En cas de **projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et conditions de travail**, prévu dans l'Art. L236-2. Notamment, la transformation importante des postes de travail découlant de :
  - la modification de l'outillage ;
  - un changement de produit ;
  - un changement de l'organisation du travail ;

- nouvelles cadences et normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

L'expertise doit être faite dans le délai d'un mois.

- Dans le cas où le C.E. à recours à un expert, en application de l'Art. L434-6, à l'occasion d'un **projet important d'introduction de nouvelle technologie**, le CHSCT doit, s'il souhaite un **complément d'expertise** sur les conditions de travail, faire appel à cet expert (ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés (L434-6) ).

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

**Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise**, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence (L236-9), c'est-à-dire en référé (R236-14).

L'expert est tenu aux **obligations de discrétion** (L236-9).

L'expert doit être **obligatoirement agréé** par le ministre du Travail (R236-40).

## 6. Salariés :

Les salariés bénéficient d'un **droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail**. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour **améliorer leurs conditions de travail**, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ( L461-1).

## IV. Situation de Danger Grave et Imminent :

### 1. Danger grave et imminent :

Le **salarié signale immédiatement** à l'employeur de toute situation de travail dont il a un « **motif raisonnable** » de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ainsi que toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (L231-8).

La notion de « **motif raisonnable** » implique que la situation de travail n'a pas à être objectivement, réellement dangereuse pour le salarié mais que lui-même doit avoir des raisons de le penser. La décision du salarié est prise en fonction de sa propre subjectivité (rapport Cour de cassation 1989, p. 254).

Il n'a pas à solliciter une quelconque autorisation, ni même à signaler le danger par écrit (CE 11 mai 1990, n° 90213, Guyomarch).

S'il use à bon escient de son droit de retrait, le salarié ne peut ni être sanctionné ni subir de retenue sur son salaire (L231-8-1).

**L'employeur ne peut demander** au salarié de **reprendre son activité** dans une **situation de travail où persiste un danger grave et imminent** résultant par exemple d'une déféctuosité du système de protection (L231-8). Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre (L231-8-1).

Si le **danger est non seulement grave et imminent, mais aussi inévitable**, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de

se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur travail (L231-10).

La notion de danger grave et imminent peut résulter de la crainte du salarié de voir son état de santé déjà déficient s'aggraver. Selon la Cour de cassation, le danger peut ainsi être inhérent au salarié, bien que l'aggravation de l'état de santé soit un phénomène généralement progressif (durée + ou – longue) :

Un médecin du travail fait des propositions d'aménagement du poste de travail d'une salariée atteinte d'une scoliose : l'employeur n'ayant pas tenu compte de ces propositions, le droit de retrait est justifié et la sanction dont la salariée a été victime est annulée (cass. Soc. 11 décembre 1996, BC V n° 597).

## **2. Droit d'alerte des membres du CHSCT :**

**Le droit d'alerte : droit d'agir indirectement sur une situation de danger grave et imminent.** – En dehors du droit pour chacun de ses membres de constater l'existence d'un danger grave et imminent et d'en alerter l'employeur, **le CHSCT n'a pas le pouvoir d'agir directement face à cette situation.** On a été jugées licites les sanctions prises à l'égard de membres d'un C.E. et d'un CHSCT ayant ordonné l'évacuation d'un établissement à la suite d'une alerte à la bombe (cass. Soc. 29/01/81, BC V n°79, p. 57).

## **3. L'alerte :**

Si un représentant du personnel au **CHSCT constate** qu'il existe une cause de **danger grave et imminent**, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est **retiré de la situation de travail dangereuse** :

- **Il en avise immédiatement l'employeur** ou son représentant (L231-9).
- Il doit consigner cet avis par écrit sur un **registre coté**, ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau, **à la disposition des représentants du CHSCT**. Cet avis est daté et signé, il comporte l'indication du poste de travail concerné, de la nature du danger, et de sa cause, ainsi que du nom du salarié exposé (R236-9).

## **4. Obligations de l'employeur :**

L'employeur est tenu de procéder sur-le-champ à **une enquête** avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

L'employeur devant procéder à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger, il s'ensuit que **l'employeur ne saurait refuser au représentant du CHSCT** concerné :

- Ni de se **rendre sur les lieux**, sous peine d'entrave ;
- Ni de lui fournir à cet effet **les moyens nécessaires** (cass. Soc. 10/10/89, BC V n°580), par exemple **un véhicule** (cass. Soc. 10/10/90, BC V n°581) ;
- Ni de lui rembourser ses  **s'il en a fait l'avance** (cass. Soc. 21/07/98, Yssertial et CGT c/ Sté Autoroutes du Sud de la France, n°2892 D).

**En cas de divergence** (sur les risques ou les remèdes ) le CHSCT est réuni dans les 24 heures. En outre, l'employeur est tenu **d'informer l'inspecteur du travail et l'agent de la CRAM**, qui peuvent assister à la réunion.

Le bénéfice de la **faute inexcusable de l'employeur** est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors **qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT** avaient **signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé** (L231-8-1).

## **5. Rôle de l'inspecteur du travail :**

### L'inspecteur du travail a trois possibilités :

- **Ne rien faire** (« le cas échant », L231-9) ;
- Demander au directeur départemental du travail et de l'emploi de prononcer **une mise en demeure** (L231-5) ;
- Saisir lui-même directement le **juge des référés**, c'est-à-dire le président du TGI (L263-1) ;
- Voire **dresser P.V. immédiatement** sans mise en demeure préalable, même lorsque cette disposition d'impose habituellement, en raison du danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs (L231-4).

## V. **Rapport et programme annuels (L236-4):**

### Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au CHSCT :

- a) **Un rapport écrit** faisant le bilan de la **situation générale de l'hygiène, de la sécurité, et des conditions de travail**, et exposant les actions menées au cours de l'année écoulée :
  - Les principaux **indicateurs et chiffres** en matière d'**accidents du travail et maladies professionnelles** dans l'établissement,
  - Les **faits survenus** dans l'établissement et leurs **conséquences sur la santé et les conditions de travail**,
  - Les **moyens mis en œuvre** et les actions menées par l'employeur et le CHSCT.
- b) **Un programme annuel** de **prévention des risques** professionnels et d'**amélioration des conditions de travail**.

Le CHSCT émet un avis sur le rapport et le programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des **mesures prévues** par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le **programme**, le chef d'établissement doit énoncer **les motifs de cette inexécution**.

Le **P.V. de la réunion** du CHSCT consacrée à l'examen du **rapport et du programme** est obligatoirement joint à toute demande par le chef d'établissement en vue d'obtenir des **marchés publics**.

La **formation à la sécurité** définie à l'article L231-3-1 concourt, à la **prévention des risques professionnels** ; elle constitue l'un des éléments du **programme annuel de prévention** des risques professionnels défini à l'article R231-6 (R231-32).

## VI. **Réunion du CHSCT :**

### 1. **Préparation et organisation :**

Le CHSCT se réunit au moins **tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement**, plus fréquemment en cas de besoin (L236-2-1). Il lui appartient d'adresser, nominativement et par écrit à chacun des membres de droit du CHSCT, qu'ils aient voix délibérative ou simplement consultative, y compris aux personnes invitées, les convocations (R236-8) :

- qui comportent obligatoirement l'ordre du jour de la réunion (L236-5).
- Auxquelles sont joints obligatoirement les documents écrits éventuels dont l'examen est prévu au cours de la dite réunion (R236-8).

Le CHSCT est également réuni à la suite de tout **accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves** ou à la **demande motivée de deux de ses membres** représentants du personnel (L236-2-1). Le chef d'établissement doit **organiser cette réunion sans pouvoir se faire juge** du bien-fondé de cette demande (cass.crim.4/01/90, B.crim.n°11).

Le chef d'établissement, sauf extrême urgence, ne peut prendre seul les initiatives qui s'imposent à la suite de l'accident ou des incidents répétés (cass. Crim. 22/02/79, B crim. n°82) L'employeur doit agir de concert avec son CHSCT sous peine de délit d'entrave.

Le CHSCT reçoit **les moyens nécessaires** à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections (L236-3).

Pour lui permettre de fournir un avis motivé sur le projet qui lui est soumis, **le CHSCT doit préalablement disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise 15 jours** au moins avant la réunion avec l'ordre du jour (circ ; du 25 mars 1993).

**L'inspecteur du travail** doit être prévenu de toutes les réunions et peut y assister (L236-7), ainsi que les **agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale** (R236-8).

Outre le **médecin du travail, le chef du service de sécurité de l'entreprise** assiste aux réunions (L236-5)(R236-6).

**Les réunions** ont lieu dans l'établissement, dans un **local approprié** et, sauf exception justifiée par l'urgence, **pendant les heures de travail** (R236-8).

Le CHSCT est informé par son président des **observations de l'inspecteur du travail, et des agents de la CRAM** au cours de la **réunion qui suit leur intervention** (R236-13).

Le CHSCT peut faire appel **à titre consultatif et occasionnel** et par décision prise à la majorité de ses membres présents, au concours de **toute personne de l'établissement** qui lui paraîtrait qualifiée (L236-5) et non pas à son président seul (cass. Crim. 22/02/79, B. crim n°82).

Le CHSCT peut inviter également des **personnes extérieures** à l'établissement, mais l'accord de l'employeur est indispensable. A l'inverse, le président ne peut inviter une personne extérieure sans l'accord de la majorité des membres du CHSCT, sans commettre de délit d'entrave.

L'absence de réunion du CHSCT est, comme le refus opposé par l'employeur de réunir le comité en dépit de la demande formulée par deux de ses membres, constitutive du délit d'entrave (cass. Crim. 27/09/89, B. crim. n° 333 ; 26/05/92, CMR ).

## **2. Ordre du jour et P.V. des réunions :**

### **a) Ordre du jour :**

L'**ordre du jour** de chaque réunion est conjointement établi par **le président de droit, et le secrétaire** du CHSCT et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail. (L236-5).

En cas de désaccord entre le président et le secrétaire du CHSCT sur les points à porter à l'ordre du jour, seul le tribunal de grande instance statuant en référé est compétent pour trancher le litige. L'administration du travail préconise de recourir au vote majoritaire des membres présents (circ. 25 mars 1993).

L'ordre du jour de chaque réunion est **communiqué par le président 15 jours au moins avant la date fixée** (sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence ) aux membres du CHSCT, ainsi qu'à l'inspecteur du travail et aux agents de la CRAM (L236-5)(R236-8) et ce même si la date de la réunion avait déjà été fixée lors de la séance précédente (cass. Crim. 27/09/88, B. crim. n°325).

Lorsqu'une réunion doit comporter l'examen de **documents écrits**, ils doivent être joints à l'envoi de l'ordre du jour (R236-8).

Les **attestations, consignes, résultats et rapports** relatifs aux vérifications et contrôles, sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur (R236-13).

### **b) Procès-verbaux :**

L'établissement d'un procès-verbal des réunions du CHSCT est **obligatoire** (R236-11).

Le **secrétaire est généralement chargé de la rédaction des procès-verbaux** des réunions. Bien que la doctrine administrative semble attribuer au secrétaire du CHSCT une compétence exclusive (circ. 25 mars 1993), dans le silence des textes légaux ou réglementaire, n'importe quel autre membre du CHSCT, à condition qu'il soit choisi à la majorité des suffrages exprimés, pourrait fort bien être désigné pour cette rédaction.

Le **temps passé par le secrétaire du CHSCT à la rédaction des procès-verbaux des réunions est imputé sur son crédit d'heures** (circ. du 25 mars 1993 ).

Le procès-verbal doit être communiqué aux membres du CHSCT. **Il pourra être porté à la connaissance des salariés de l'établissement** selon des modalités fixées par la majorité relative de ses membres (L236-8).

**Les P.V. des réunions**, le rapport et le programme sont **conservés dans l'établissement**. Ils sont tenus à la disposition de **l'inspecteur du travail et des agents de la CRAM** (R236-11).

Le **P.V. de la réunion** du CHSCT consacrée à l'examen du **rapport et du programme** est obligatoirement joint à toute demande par le chef d'établissement en vue d'obtenir des **marchés publics** (L236-4).

### **3. Les votes :**

En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, **les décisions du CHSCT sont adoptées selon les règles fixées pour le comité d'entreprise** (L236-8, renvoyant à L434-3).

#### **a) Participants :**

**Seuls les membres du CHSCT qui ont voix délibérative peuvent voter.** Il s'agit exclusivement :

- Du président (sauf les cas où le vote du président est exclu).
- Des représentants du personnel (L434-3, par renvoi de l'article L236-8).

**Ne peuvent participer aux votes**, bien que membres de droit du CHSCT (R236-6) :

- Le médecin du travail ;
- L'inspecteur du travail ;
- L'agent de sécurité de la CRAM ;
- Le représentant syndical ;
- Les personnes invitées au titre de leur compétence particulière.

#### **b) Résolutions et décisions :**

##### **Les résolutions par le CHSCT sont :**

- Les **avis donnés par le CHSCT** sur les projets présentés par l'employeur ;
- **L'adoption de rapports, d'orientations, de proposition ;**
- Les **vœux que le CHSCT peut formuler** dans son domaine de compétence.

Elle n'ont pas valeur exécutoire.

**Les résolutions sont prises à la majorité ABSOLUE des membres présents ayant voix délibérative** ( les voix des abstentionnistes sont assimilées à des votes « contre » ) (L434-3).

#### **c) Elections, désignations internes et décisions :**

Au contraire des résolutions, **les élections, désignations internes et décisions sont suivies d'effet et s'imposent** à l'employeur-président.

Comme pour le comité d'entreprise, les décisions sont prises, et les élections et désignations ont lieu selon le droit commun des assemblées délibératives, c'est-à-dire à la **majorité RELATIVE** des voix au sein du CHSCT.

##### **Exemples :**

- Intenter une action en justice
- Faire appel à un expert (L236-9).
- Adopter les P.V..
- Inviter une personne de l'établissement au titre de sa compétence particulière (L236-5).
- Election du secrétaire (L236-5).
- Désignation de tel membre pour les missions individuelles (L236-2).

#### **d) Conditions de vote du président :**

Quand le **CHSCT agit comme organe exécutif** en ce qui concerne les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail (circ. 25 mars 1993), il est alors consulté en tant que délégation du personnel : **le président ne prend pas part au vote** (L434-3, par renvoi de L236-8).

Il n'en va pas de même en ce qui concerne **les modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux** : le CHSCT prend les décisions en ce domaine, adoptées à la majorité relative de ses membres (L236-8) : dans ce cas, **le président prend part au vote** (circ. 25 mars 1993).

## VII. **Fonctionnement et moyens :**

## 1. Crédit d'heures mensuel :

Pour l'accomplissement de leurs missions, chaque représentant du personnel bénéficie d'un **crédit d'heures mensuel**, en fonction de l'effectif (L236-7) :

Jusqu'à 99 salariés	2 heures
De 100 à 299	5 heures
De 300 à 499	10 heures
De 500 à 1499	15 heures
1500 et plus	20 heures

Le comité fixe **les missions qu'il confie à ses membres** (L236-2).

Les représentants du personnel peuvent **répartir entre eux le temps dont ils disposent** ; ils doivent en informer chaque mois le chef d'établissement (L236-7).

Le **temps passé aux réunions**, aux **enquêtes menées après un accident du travail grave** ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou **à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité**, est également **payé comme temps de travail effectif** et **n'est pas déduit des heures prévues dans le crédit mensuel** (L236-7).

Le temps passé aux **inspections** (cass. Soc. 17/02/98, BC V n°96-82118 P + F) et les **missions individuelles** confiées par le CHSCT à l'un de ses membres (cass. Soc. 21/07/93, n°2892 D, Yssertial c/ UL CGT) est déduit du crédit d'heures mensuel. **Le membre qui ne justifie pas d'une mission individuelle** qui lui sera confiée par le comité, conformément à l'Art. L236-2, ne peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement (cass. Soc. 21/07/93, précitée).

**Le temps de trajet nécessaire pour se rendre à une réunion.** – Le temps de trajet qui dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail est dû par l'employeur, pour la participation aux réunions organisées à son initiative (cass. Soc. 30/09/97, BC V n°299).

Le **temps passé par le secrétaire du CHSCT à la rédaction des procès-verbaux des réunions est imputé sur son crédit d'heures** (circ. du 25 mars 1993).

## 2. Moyens :

Contrairement au comité d'entreprise, le CHSCT ne dispose **d'aucun budget de fonctionnement**.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement **les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements** (L424-3) imposés par **les enquêtes ou les inspections** (L236-3).

Aucun texte ne prévoit explicitement que le CHSCT doive bénéficier d'un local, en dehors du « local approprié » que l'employeur met à sa disposition pour la tenue des réunions (R236-8).

**Préparation et organisation des réunions :** « Ces moyens doivent notamment comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaire, de reproduction, de transmission et de diffusion des **procès-verbaux** et **une documentation juridique et technique** adaptée aux risques particuliers de l'entreprise. Lorsque l'importance des établissements le justifie, un local devra être mis à disposition du comité. Dans le cas contraire, en cas d'impossibilité, des dispositions devront être prises pour que, au minimum, le secrétaire et les membres du **CHSCT disposent ponctuellement d'un local** pour travailler et de moyens pour entreposer la documentation » (circ. du 25 mars 1993).

Pour qu'un **membre du CHSCT puisse prétendre au remboursement de ses frais de déplacement**, il doit soit agir dans le cadre du droit d'alerte dans une situation de danger grave et imminent, soit justifier de l'existence d'une mission individuelle (L236-2, 10<sup>e</sup> al.) qui lui serait confiée par le comité (cass. Soc. 21 juillet 1998).

En dehors des circonstances exceptionnelles, d'un accord ou d'un usage plus favorable, le **dépassement du crédit d'heures constitue un manquement aux obligations professionnelles** du représentant du personnel qui peut justifier une autorisation de licenciement, à une double condition toutefois :

- que ce dépassement soit important et répété,
- et que l'employeur ait rappelé à l'ordre le salarié fautif (CE 16 avril 1982, Dupré-Verdun).

### 3. **Personnalité morale :**

Le CHSCT a pour mission de **contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés**, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est doté dans ce but d'une possibilité **d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge**. C'est sur cette forte motivation que la jurisprudence, dans le silence de la loi, a reconnu la **personnalité morale** aux CHSCT (cass. Soc. 17/04/91, BC V n°206 ; JCP éd. E 1991.II.229, note H.Blaise ; Dr Soc. 1991, P. 5156).

### 4. **Liberté de circulation :**

**Aucune disposition législative** expresse n'a prévu la possibilité pour les membres du CHSCT de circuler librement dans ou hors de l'établissement pendant leur crédit d'heures. Le ministère du Travail s'est exprimé en faveur de leur liberté de déplacement (circ. 25 mars 1993). La jurisprudence a approuvé ce point de vue : **les membres du CHSCT ont droit de circuler librement dans l'établissement dans le cadre de leur crédit d'heures pour toute démarche justifiée** par leur mandat concernant directement l'entreprise (cass. Soc. 26/02/92, n°1012 P, Arnaud c/ Ets Roudière).

## VIII. **Les membres du CHSCT :**

### 1. **Désignation de membres avec voix délibérative :**

Le CHSCT est **présidé par le chef d'établissement** ou son représentant (L236-5).

Le comité comprend le **chef d'établissement et une délégation du personnel** dont les membres **sont désignés** par un collège constitué **par les membres élus du comité d'entreprise** (L236-5). Le vote doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe (cass. Soc. 24/06/98, n°3230 D, RJS 8-9/98 n° 1025).

Les représentants du personnel suppléants peuvent participer à la désignation s'ils remplacent un titulaire (cass. Soc. 19/11/86, BC V n° 548 ).

Un comité ne peut être mis en place en l'absence de tout autre représentant représentation du personnel dans l'établissement (cass. Soc. 21/05/86, BC V n°238).

Le délai pour contester la régularité de la désignation d'un représentant des salariés au CHSCT est fixé à 15 jours, faute de quoi la contestation est irrecevable (R236-5-1).

**Le nombre de représentants du personnel au CHSCT est fixé par voie réglementaire** (R236-1).

La **maîtrise et l'encadrement** sont obligatoirement représentés au sein du CHSCT (R236-1).

Le changement de catégorie professionnelle en cours de mandat n'interrompt pas celui-ci (circ. 25/03/93)

Nombre de représentant des salariés et répartition des sièges selon l'effectif	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 1 499 salariés	1500 salariés et plus
Employés ou ouvriers	2	3	4	6
Maîtrise ou cadre	1	1	2	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

La réglementation n'a prévu **aucune condition particulière à remplir pour être désigné au comité** (circ. du 25/03/93). Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du comité s'il y travaille effectivement (cass. soc. 10/10/89,BCV n°579 ).

Le mandat de membre du CHSCT est **cumulable avec un ou plusieurs autres mandats** de représentant du personnel. La perte, par un membre du CHSCT, de son mandat de délégué du personnel n'entraîne pas la cessation de ses fonctions de membre élu du CHSCT ( cass. soc. 7/02/90, BC V n°53).

Les membres du CHSCT sont élus pour une durée de **deux ans renouvelable**. Si pendant la durée normale de son mandat, **un représentant cesse ses fonctions**, il est **remplacé dans le délais d'un mois**, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois (L236-5)(R236-7).

Le délai pour contester la régularité de la désignation d'un représentant des salariés au CHSCT est fixé à 15 jours, faute de quoi la contestation est irrecevable (R236-5-1).

Pour cela le collège mentionné à l'article L236-5 se réunit dans un **délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance** (R236-5).

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la **formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur (R236-15)(R236-22). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant **quatre ans**, consécutifs ou non (L236-10). La durée de cette formation, dans les établissements moins de 300 salariés, est de **3 jours** (R236-22-1).

**Le CHSCT désigne un secrétaire** pris parmi les représentants du personnel (L236-5).

**Les membres du CHSCT font partie des salariés dit "protégés"** car ils ne peuvent être licenciés qu'avec un **avis favorable du comité d'entreprise** et **l'autorisation de l'inspection du travail** (L236-11).

Cette protection bénéficie aussi (L436-1) :

- ✓ aux salariés dont l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation avant sa convocation à l'entretien préalable au licenciement ;
- ✓ aux anciens membres du CHSCT pendant une durée de 6 mois ;
- ✓ aux salariés demandeurs de CHSCT.

**Affichage obligatoire de la liste nominative des membres** du comité dans les locaux affectés au travail avec indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité (R236-7).

Les membres du comité sont tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement. Ils sont, en outre, tenus au

secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrications.(L236-3).

En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, **les décisions du CHSCT ( lorsqu'un vote s'avère nécessaire ) sont adoptées à la majorité des membres présents.** Il en est de même des résolutions que le CHSCT peut être amené à adopter (L236-8).

Seuls ont **voix délibérative dans les CHSCT le chef d'établissement et les représentants élus du personnel** (L236-5).

## **2. Membre avec voix consultative :**

**Sont membres de droit du CHSCT, avec voix consultative :**

- ✓ Le ou les **médecins du travail** (L236-5) ;
- ✓ Le **chef du service de sécurité** (R236-6) ;
- ✓ Le ou les **représentants syndicaux** (JO 19,23/01/96,p. 1130) ;
- ✓ L'**inspecteur du travail** (L236-7) ;
- ✓ Les **agents du service de prévention de la CRAM** (R236-8) ;

Le **représentant syndical doit obligatoirement être un salarié de l'établissement** concerné (accord national interprofessionnel, art. 23. BO TR, fascicule Convention collectives n°95-42, 29/11/95)

## **CHAPITRE 2 : HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **I. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION :**

1. **Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.**

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

2. **Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :**

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;

d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ;

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### **3. Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :**

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;

c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

## **II. Accidents et Maladies :**

### **1. Accident du Travail :**

Est considéré comme accident du travail, **quelle qu'en soit la cause**, l'accident **survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ( L411-1 du code de la Sécurité Sociale).

Selon la jurisprudence est un accident du travail tout fait précis survenu **soudainement** à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle. Ne constituent pas un accident de travail des lésions **apparues progressivement** au cours du travail : ainsi la simple **contagion** ne peut être assimilée à un

traumatisme ( Cass. Ass. Plén. 21-3-69), ni **les lésions** provoquées par la répétition d'un même geste ( cass. Soc. 26-6-80, n°1543).

Ne constitue pas, en principe, un accident de travail, l'accident survenu en un lieu non soumis au contrôle et à l'autorité du chef d'entreprise ( cass. Soc. 5-7-82, n°1408).

Les victimes d'un **traumatisme consécutif à une agression** peuvent désormais bénéficier de la protection des **accidents du travail**. Il faut que les faits interviennent au temps et au lieu du travail et que les troubles physiologiques apparaissent dans un temps voisin (circ. CNAMTS DRP 37/99-ENSM 40/99 du 10 décembre 1999).

**La victime** doit, **dans la journée** où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les **24 heures**, sauf cas de force majeure, en informer l'employeur ou l'un de ses préposés (L441-1 CSS).

La **Caisse primaire d'assurance maladie statue sur le caractère professionnel de l'accident** ainsi que **sur la date de consolidation** (qui est le moment où la lésion se fixe et prend un caractère permanent) après réception du **certificat final descriptif** délivré par le médecin traitant.

Le **contrat de travail** du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt du travail (L122-32-1).

**A l'issue des périodes de suspension** définies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s'il est déclaré apte par le **médecin du travail**, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ( L122-32-4).

La victime d'un accident du travail qui reste atteinte d'une **incapacité permanente** a droit à **une rente d'accident du travail** calculé selon les règles précises de la **Sécurité sociale**.

Seule la **visite de reprise** du travail par le **médecin du travail met fin à la période de suspension** du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail (cass.soc.25/05/94, DR.soc1994,709).

La **protection légale** instituée au profit des salariés victimes d'accident du travail et déclaré inapte par le médecin du travail de reprendre l'emploi qu'il occupait, est prévue par les articles L122-32-5 à L122-32-7 du Code du Travail.

Au cours des périodes de suspension, **l'employeur ne peut résilier le contrat de travail** à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé ( L122-32-2 ).

Le **salarié déclaré inapte** à son emploi par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail, ce qui lui ouvre droit au bénéfice des dispositions de l'article L122-32-5 du Code du Travail, l'employeur ne peut dès lors le licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions. (Cass. Soc. 14 mars 2000).

## **2. Accident de Trajet ( L411-2 du Code de la Sécurité Sociale) :**

Est **également considéré comme accident du travail**, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, **l'accident survenu** à un travailleur mentionné par le présent livre, **pendant le trajet d'aller et de retour, entre :**

- a) **la résidence principale**, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et **le lieu du travail** ;
- b) **le lieu du travail et le restaurant**, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur **prend habituellement ses repas**, et dans la mesure où **le parcours n'a pas été interrompu ou détourné** pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Les absences consécutives à un accident de trajet ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé (cass. Soc. 14-05-84, BC V n° 195 ; 31-03-94, n°1680 D, RJS 5/94 N°561), à la différence des accidents de travail (L223-4).

**Extrémités du trajet :**

Le trajet protégé ne commence que lorsque **la résidence est définitivement quittée**. Ainsi jugé que ne constitue pas un accident de trajet l'accident survenu dans le jardin alors que la victime se dirigeait vers son garage (cass. Soc. 31-1-91, n°293) ou fermait la porte de celui-ci (cass. Soc ; 19-10-88, n°3600).

**Détour ou interruption de trajet :**

Un détour ou une interruption motivé par une nécessité de la vie courante ne fait perdre au salarié le bénéfice de la protection ( notamment cass. Soc. 15-10-81, n°1909 achat de denrées nécessaires au **repas du soir** ; cass. Soc. 19-3-86, n° 459 **soins médicaux** ) : **mais si le détour du trajet reste protégé, l'interruption elle-même ne l'est pas** (ass. Plén. 29-2-68), sauf si l'accident est survenu en tentant de **porter secours** à une personne en danger ( cass. Soc. 17-10-73).

Ne constitue pas un accident de trajet l'accident survenu à un salarié qui, s'étant aperçu en cours de trajet qu'il avait oublié son portefeuille, était revenu sur le lieu du travail où il s'était blessé ( cass. Soc. 28-6-89, n°2650).

A noter que le trajet détourné ne peut être protégé s'il est totalement distinct du parcours normal domicile-travail (ass. Plén. 10-10-75, cass. Soc. 7-1-85, n° 32).

**Covoiturage :**

Le détour fait par les salariés sur le parcours domicile-entreprise, au titre du covoiturage régulier, relève de la **légalisation propre à l'accident de trajet** (c. séc. Soc. L411-2). La régularité du covoiturage est exigée (loi 2001-624 du 17/07/2001, JO du 18).

**Accident survenu dans les dépendances de l'établissement :**

L'accident, quelle qu'en soit la cause, dont est victime un salarié dans les dépendances de l'établissement en arrivant à son travail ou en venant de le quitter, constitue un **accident de travail** et non un accident de trajet (Ass. Plén. 3-7-87, n° 283).

**Accident survenu lors d'un déplacement :**

L'accident survenu sur un **trajet chantier-siège** de l'entreprise sera un **accident du travail** si le salarié ne recouvre son indépendance qu'en arrivant au siège (cass. Soc. 27-4-88, n°1457).

**3. Maladie Professionnelle ( L461-1 à L461-8 du code de la Sécurité Sociale) :**

Pour les maladies professionnelles, **la date de la première constatation médicale** de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Il y a trois possibilités pour la **reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie** :

- 1) Une maladie est présumée professionnelle (comme pour l'accident du travail, il y a dans ce cas présomption d'imputabilité) si elle figure dans un **tableau de maladies professionnelles** et si elle est contractée dans les conditions fixées à ce tableau.
- 2) Si une ou plusieurs conditions tenant au **délai de prise en charge** ( l'intéressé ne doit pas avoir cessé au moment de la première constatation médicale d'être exposé au risque depuis un certain délai ), à la **durée d'exposition** ou à la **liste limitative des travaux** ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles, peut être

reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement **causée par le travail habituel de la victime**.

- 3) Une **procédure complémentaire** de celle des tableaux a été instituée (loi n°93-121 du 27-1-93). Fondée sur une **expertise individuelle** confiée à un comité régional, elle permet de reconnaître un caractère professionnel à :
- une maladie désignée dans un tableau lorsqu'une ou plusieurs des conditions ci-dessus ne sont pas remplies,
  - une maladie non désignée dans un tableau lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail de la victime et qu'elle **entraîne une incapacité permanente** d'un taux évalué à 66,66 % (CSS, art. R. 461-8) ou **le décès de celle-ci**.

**Tout médecin a obligation de déclarer à l'inspection du travail les maladies à caractère professionnel.** Cette obligation de déclaration a été prévue dans le but de faire évoluer la mise à jour des tableaux des maladies.

#### **4. La maladie du salarié et ses conséquences :**

**La maladie implique la suspension de l'exécution du contrat de travail et affecte le droit à congé ainsi que sa durée.**

Par principe, puisque le droit au **congé** est fonction du travail effectif exécuté pendant la période de référence, **les périodes d'absences du salarié de l'entreprise sont exclues**, sauf dans les cas énumérés par la loi (c. trav. art. L. 223-4).

Autrement dit, le temps d'absence pour maladie pendant la période référence ne doit pas être pris en compte pour déterminer la durée du **congé**.

#### **Maladie avant le départ en congé**

La période de **congés** et la période de maladie ne peuvent être confondues et il est interdit à l'employeur de déduire du **congé** annuel les jours pendant lesquels un salarié a été malade.

Cette interdiction concerne également (c. trav. art. D. 223-5) :

- le repos des femmes en couche,
- les périodes obligatoires d'instruction militaire,
- les jours de chômage,
- les périodes de délai-**congé**,
- les absences autorisées.

**Les droits du salarié** sont fonction de la date de sa guérison même s'il tombe malade juste avant la date prévue pour son départ en **congé**.

Si le retour a lieu avant la date limite de prise des **congés** fixée dans l'entreprise (date fixée par la loi au 31 octobre de l'année en cours, mais pouvant être plus éloignée si la convention collective ou un accord le prévoit), le salarié conserve son droit à **congé** et peut demander à en bénéficier ultérieurement ou du reliquat dû (cass. soc. 4 décembre 1996, BC V n° 420).

De son côté, l'employeur est fondé à lui « imposer » de prendre ses vacances à son retour d'arrêt de travail, dès lors que ce retour intervient avant la fin de la période des **congés**.

Si le retour a lieu à l'expiration ou postérieurement à la période légale ou conventionnelle de prise de **congés**, le salarié n'est plus en mesure de bénéficier de son droit à **congé**, sauf si l'employeur ne l'autorise à partir en vacances en dehors de cette période. Le salarié qui partirait malgré tout en **congé**, en dépit d'un refus de son employeur, commettrait un acte d'insubordination pouvant justifier son licenciement pour faute grave (cass. soc. 13 octobre 1994, n° 3839 D).

**Dans l'impossibilité** de prendre un **congé** effectif, le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de **congés** payés dès lors qu'il a bénéficié, pendant la période de maladie, du

maintien intégral de son salaire antérieur (cass. soc. 29 mai 1991, n° 88-43.313X ; cass. soc. 13 juillet 1988, BC V n° 456).

**En cas de report des congés**, sur décision de l'employeur, avant la maladie, le salarié qui n'a pu exercer son droit à **congé** annuel pendant la période fixée dans l'entreprise a droit à la réparation du préjudice ainsi subi (cass. soc. 11 octobre 1995, n° 3632 D).

Ainsi, lorsque l'employeur décide de repousser la date initiale des **congés**, pour des raisons de service, et que le salarié tombe malade par la suite, celui-ci peut prétendre, pour ces jours non pris, à une indemnité compensatrice (cass. soc. 13 juillet 1988, BC V n° 456).

### **Maladie pendant les congés payés**

La maladie n'interrompt pas le cours du **congé**. Le salarié tombé malade pendant ses vacances ne peut exiger, une fois guéri, de bénéficier des jours qu'il a perdus. Il ne peut obtenir le report des **congés** perdus, ni de nouveaux **congés** (cass. soc. 31 janvier 1980, BC V n° 35 ; cass. soc. 7 mai 1987, CMSA du Haut-Rhin/Flikinger).

Même malade pendant ses vacances, le salarié est tenu de reprendre son travail à la date initialement prévue pour son retour de **congé**, dès lors qu'il est guéri. À défaut, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Les juges considèrent le plus souvent que la rupture du contrat de travail procède, dans ce cas, d'une cause réelle et sérieuse.

Il doit percevoir son indemnité de **congés** payés, calculée comme s'il n'avait pas été malade ainsi que les indemnités journalières de sécurité sociale, ces deux indemnités étant, en effet, cumulables.

En revanche, et sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu de verser les indemnités complémentaires de maladie qui ne sont pas cumulables avec l'indemnité de **congés** payés (cass. soc. 2 mars 1989, BC V n° 173 ; cass. soc. 6 mars 1986, Sté méridionale de travaux c/ Aziz).

**Si la maladie se prolonge** au-delà du terme des **congés**, le salarié doit fournir à son employeur un certificat médical. Il sera indemnisé au titre de la maladie, la date d'expiration du **congé** constituant le point de départ de l'indemnisation prévue au titre de la maladie. L'employeur doit lui verser, si la convention collective le prévoit, les indemnités complémentaires de maladie.

Si seules les dispositions relatives à la mensualisation s'appliquent, l'employeur ne sera tenu de verser les indemnités complémentaires qu'à compter du onzième jour d'absence, le point de départ de ce délai de carence étant la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son travail.

**Salarié et employeur** peuvent convenir de la suspension du déroulement du **congé** à compter de la constatation de l'état de maladie. La situation sera alors la suivante :

- le salarié cessera d'être indemnisé au titre du **congé** à partir de cette constatation,
- il devra percevoir les indemnités complémentaires de maladie prévues par la convention collective ou, à défaut, par la loi sur la mensualisation,
- et l'octroi du reliquat du **congé** sera reporté à une date ultérieure.

**À noter.** Certaines conventions collectives donnent, au salarié malade pendant ses **congés**, la possibilité :

- soit de prendre ultérieurement les **congés** non pris, avec l'accord de l'employeur,
- soit de percevoir une indemnité compensatrice correspondant au **congé** qu'il aurait dû prendre.

## **5. Maladie Grave :**

Tout salarié atteint d'une **maladie grave** au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé ( L122-24-5 ).

## **6. Visite Médicale :**

Tout salarié fait l'objet d'un **examen médical avant l'embauchage** ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (R 241-48). Cette examen doit **être renouvelé au moins une fois par an** (R241-49). Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de **maladie professionnelle**, après **un congé de maternité**, après **une absence d'au moins 8 jours** pour cause **d'accident du travail**, après une absence d'au moins **21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel** et en cas d'absences répétées pour raisons de santé (R241-51).

### **7. Manquements aux Règles d'Hygiène et de Sécurité :**

Le bénéfice de la **faute inexcusable de l'employeur** est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient **signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé** (L231-8-1).

En cas **d'accident du travail** survenu dans une entreprise où ont été relevés **des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité** du travail, la juridiction saisie doit faire obligation à l'entreprise de prendre **toutes mesures pour rétablir des conditions normales** d'hygiène et de sécurité du travail. La juridiction enjoint à l'entreprise doit dans un délai qu'elle fixe, **un plan de réalisation de ces mesures** accompagné de **l'avis motivé du CHSCT**. (L263-3-1).

**L'existence de la faute inexcusable** de l'employeur définie à l'article L452-1 du code de la sécurité social est présumée établie pour les salariés **sous CDD** et les salariés sous **contrat de travail temporaire (intérimaires)**, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, **ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée** (L231-8).

### **8. Harcèlements :**

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (L. 120-4).

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. (L422-1-1).

Toute personne de l'entreprise s'estimant victime d'un harcèlement moral ou sexuel peut recourir à une procédure de médiation (c. trav. art. L. 122-54 nouveau, art. 171). Il s'agit d'une procédure purement facultative.

En matière de harcèlement moral ou sexuel, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir en justice en faveur et à la place d'un salarié si elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment (L 122-53 ).

L'auteur de harcèlement moral peut être sanctionné pénalement de un an d'emprisonnement et de 15 000 € (c. pén. art. 222-33-2 nouveau, art. 170) : est ainsi puni le fait de harceler autrui par des actes répétés visant à ou entraînant une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale ou une remise en cause de son avenir professionnel.

Par ailleurs, toute infraction aux dispositions sur le harcèlement moral ou sexuel (agissements, mesures discriminatoires contre une victime ou un témoin...) peut être sanctionnée d'une peine d'emprisonnement d'une même durée et d'une amende de 3 750 € (c. trav. art. 152-1-1 modifié par art. 169). Le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement.

#### a) Harcèlement moral (L122-46 à 54):

Le harcèlement moral est un **abus de pouvoir** de l'employeur qui trouve ses limites dans l'article L120-2 et dans la jurisprudence : nul ne peut apporter aux **libertés individuelles et collectives** de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (L120-2) ; le comportement de l'employeur peut constituer une « **véritable guerre des nerfs** » menée à l'encontre d'un salarié (cass. Soc. 16 juillet 1987, n°3105 D, Doucet c/ Patissou). Et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie rappelle que la victime de traumatismes liés à des « **agressivités, incivilités répétées** » peut demander la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie qui ne figure sur aucun tableau de maladies professionnelles, sur expertise individuelle, dès qu'elle présente une incapacité permanente au moins égale à 66,6% (circ. CNAMTS DRP n° 37/39 – ENSM n° 40/99 du 10 décembre 1999. Liaisons sociales, Bref social n° 13073, 14 janvier 2000).

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. (L122-46).

Est possible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46 (L122-47) .

Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents (L122-48) .

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. (L122-49).

L'article 222-32-2 du code pénal précise que le harcèlement moral est punissable par une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 15 000 €.

#### b) Harcèlement sexuel :

(Loi n° 98-468 du 17 juin 1998 art. 11 Journal Officiel du 18 juin 1998 rectificatif JORF 2 juillet 1998)

Le fait de harceler autrui en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne

abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende.

### III. **STRUCTURE ET AMÉNAGEMENT DES LOCAUX DE TRAVAIL :**

#### 1. **Sécurité :**

##### a) **Dispositions générales :**

Les **établissements et locaux** doivent être **aménagés** de manière à garantir la sécurité des travailleurs (L233-1).

Tous les locaux doivent être équipés d'un **matériel de premiers secours** adaptés à la nature des risques ou facilement accessible. Ce matériel devra faire l'objet d'une signalisation. (R232-1-6).

Les bâtiments abritant des lieux de travail doivent avoir des **structures** et une **solidité** appropriées au type d'utilisation (R232-1-1).

La **résistance des structures des bâtiments** abritant des lieux de travail doit permettre de supporter l'effet combiné de leurs poids et des charges climatiques extrêmes (neige). (R235-3-1).

##### b) **Aération des locaux :**

Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, **l'air doit être renouvelé** de façon à :

- maintenir un état de pureté de **l'atmosphère propre** à préserver la santé des travailleurs ;
- **éviter les élévations exagérées de température**, les odeurs désagréables et les condensations (R232-5).

Le chef d'établissement indique dans une **consigne d'utilisation** les dispositions prises **pour la ventilation des locaux fermés** où le personnel est appelé à séjourner et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations. Cette consigne est soumise à **l'avis des membres du CHSCT** (R232-5-9).

Les **modalités de contrôle de l'aération** et l'assainissement des locaux de travail ont été fixées par arrêtés (arrêtés des 8 et 9 octobre 1987, JO p. 12338 et 24 décembre 1993, JO p. 18247).

#### 1) **locaux à pollution non spécifique**

Dans les **locaux à pollution non spécifique** (locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires (R232-5-1) ), l'aération doit avoir lieu soit par **ventilation mécanique**, soit par **ventilation permanente**. Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants (R 232-5-2).

**L'aération exclusive par ouverture de fenêtres** ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

- 15 m<sup>3</sup> pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger ;
- 24 m<sup>3</sup> pour les autres locaux (R232-5-2).

#### 2) **locaux à pollution spécifique**

**Dans les locaux à pollution spécifique** ( locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont

liées à la seule présence humaine, locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et locaux sanitaires (R232-5-1) ), il convient de respecter les prescriptions qui concernent :

**Les poussières.** – Les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l’atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de 8 heures, ne doivent dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d’air (R232-5-5).

**La ventilation.** – La ventilation doit être réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer. Lorsque l’air provient de locaux à pollution non spécifique, il doit être tenu compte du nombre total d’occupants des locaux desservis pour déterminer le débit minimal d’entrée d’air neuf. (R232-5-6).

**L’aspiration.** – Les émissions sous forme de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides, de substances insalubres, gênantes ou dangereuses pour la santé des travailleurs doivent être supprimées lorsque les techniques de production le permettent ou captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d’émission.

Un dispositif d’avertissement automatique doit signaler toute défaillance des installations de captage qui n’est pas directement décelable par les occupants des locaux (R232-5-7).

### c) Prévention des risques de bruit :

L’employeur est tenu de **réduire le bruit** au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l’état des techniques. L’exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec **la protection de l’ouïe**. (R232-8).

L’employeur effectue, pour les travailleurs pour lesquels **l’exposition sonore quotidienne** atteint ou dépasse 85 dB (A), un mesurage du niveau d’exposition sonore quotidienne. **Le mesurage** est prévu dans un document qui est soumis pour **avis au CHSCT** (R232-8-1).

Lorsque l’exposition sonore quotidienne subie par un travailleur **dépasse le niveau de 85 dB (A)** ou lorsque la pression acoustique de crête **dépasse le niveau de 135 dB**, **des protecteurs individuels doivent être mis à sa disposition** (R232-8-2).

Le **travailleur doit recevoir une information et une formation** adéquates, avec le concours du médecin du travail, en ce qui concerne (R232-8-5) :

- Les **risques résultant, pour leur ouïe**, de l’exposition au bruit ;
- Les **moyens mis en œuvre pour prévenir** ces risques ;
- L’obligation de se conformer aux **mesures de prévention et de protection** prévues par le **règlement intérieur** ou les consignes ;
- **Le port et les modalités d’utilisation des protecteurs individuels** ;
- Le rôle de la **surveillance médicale** de la fonction auditive.

L’inspecteur du travail peut mettre en demeure l’employeur de faire procéder à un **mesurage de l’exposition au bruit** par un organisme agréé (R232-8-7).

### d) Prévention et lutte contre l’incendie :

Les chefs d’établissement doivent **prendre les mesures nécessaires** pour que tout commencement d’incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l’intérêt du sauvetage du personnel. Le premier secours est assuré par **des extincteurs en nombre suffisant** et maintenus en bon état de fonctionnement.

Toutes les **installations de lutte contre l’incendie**, doivent faire l’objet d’une **signalisation durable**,

apposée aux endroits appropriés (R232-12-17).

Dans les locaux dans lesquels sont entreposées des **substances explosives**, comburant ou extrêmement inflammables, ne doit contenir aucune source d'ignition (foyer, flamme, étincelles). Il est également **interdit d'y fumer** ; cette interdiction doit faire l'objet d'une signalisation (R232-12-14).

Les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mise en œuvre des matières inflammables doivent être équipés d'un **système d'alarme sonore** (R232-12-18).

Chaque **dégagement** doit avoir largeur minimale de passage proportionnée au nombre total de personnes appelées à l'emprunter. Cette largeur est calculée en fonction d'une largeur type appelée « **unité de passage** » de **0,60 mètre**. ( R235-4-2).

#### e) Installations électriques :

Les **installations électriques** des lieux de travail doivent être conformes à la réglementation en vigueur sur la sécurité des travailleurs dans les établissements mettant en œuvre des courants électriques, prévue par le décret n°88-1056 du 14 novembre 1988 (R235-3-5).

L'employeur ne peut confier les travaux ou opérations sur des installations électriques qu'à des **personnes qualifiées** pour les effectuer et possédant une connaissance des règles de sécurité en matière électrique adaptée aux travaux et opérations à effectuer (Art. 48 du 14/11/88). **L'habilitation** au sens de la publication UTE C 18-510 est le meilleur moyen de remplir cette obligation.

#### f) Eclairage :

Les locaux de travail doivent autant que possible disposer d'une **lumière naturelle suffisante** (R232-7-1).

L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la **fatigue visuelle** (R232-7-1).

Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du **rayonnement solaire gênant** (R232-7-4).

Les **zones de travail, de réglage ou de maintenance d'un équipement de travail**, doivent être convenablement éclairées en fonction des travaux à effectuer (R233-23).

Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveugles, ils doivent être munis de voyants lumineux (R232-7-7).

Les **règles d'entretien du matériel d'éclairage** sont consignées dans un document qui est communiqué aux membres du CHSCT (R232-7-9).

Les **espaces extérieurs** où sont effectués des travaux permanents et **les voies de circulation extérieures** empruntées de façon habituelle doivent être suffisamment éclairés (R232-7-2).

Les établissements doivent disposer d'un **éclairage de sécurité**, conforme à la réglementation en vigueur, permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal (R232-12-7).

#### g) Circulation :

Les **lieux de travail intérieurs doivent être aménagés** de telle façon que **la circulation des piétons et des véhicules** puisse se faire de manière **sûre** (R232-1-9).

Les passages et les allées de **circulation du personnel entre les équipements de travail** doivent avoir **une largeur d'au moins 80 centimètres**. Leur sol doit présenter un profil et être dans un état permettant le déplacement en sécurité (R233-6).

#### **h) Prévention des risques liés à l'Amiante :**

**Plan de retrait ou de confinement de l'amiante et des matériaux en contenant.** – (D. 96-98 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation d'amiante, 7/02/96, JO du 8 février, p. 2050). **Un plan préalable** de démolition, de retrait ou de confinement est institué, qui doit être transmis un mois avant le début des travaux à l'inspecteur du travail, aux agents des services de prévention de la CRAM et à l'OPP-BTP du lieu où se déroule le chantier (art. 23). **Le CHSCT est obligatoirement consulté sur ce plan**, préalablement à sa mise en œuvre. **L'avis du médecin du travail et du CHSCT** sont également transmis à l'inspection du travail dès qu'ils sont disponible (circ. DRT 98/10, 5/11/98 ; BOTR n°3, 20/02/99).

Le CHSCT est associé à la **formation à la sécurité et à l'information des salariés** sur les risques liés au contact et à l'inhalation de l'amiante (D. 7/02/96, art. 9).

Le chef d'établissement est tenu de **faire des mesures périodiques**, dans des conditions précises (art. 21, 3<sup>o</sup>al., art. 19).

Le CHSCT doit avoir communication des éléments et résultats de l'évaluation des risques, des résultats des contrôles techniques (art. 2 et 22).

La **concentration moyenne en fibres d'amiante** dans l'air inhalé par un travailleur est limitée à 0,1 fibre/cm<sup>3</sup> mesurée sur une heure de travail (arrêté du 14/05/96 sur le contrôle de l'empoussièrement).

Le CHSCT doit être informé sur **les expositions anormales des salariés à l'amiante**, leurs causes, et les mesures prises pour y remédier (D. art. 10 précité).

#### **i) Affichages :**

Tout employeur est tenu de procéder à **l'affichage d'un certain nombre d'informations dans des locaux normalement accessibles aux salariés :**

- **L'inspection du travail :** Nom, adresse et numéro d'appel de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent (L620-5).
- **La médecine du travail :** Nom, adresse et numéro d'appel du médecin du travail (L620-5).
- **Le règlement intérieur :** texte intégral dans les entreprises occupant au moins 20 salariés (R122-12).
- **Les services de secours d'urgence :** au minimum adresses et numéros d'appel des pompiers et du SAMU (L620-5).
- **Consignes d'incendie :** **signalisation des extincteurs** (R232-12-17) et des **consignes d'incendie** (R232-12-20).
- **Matériel de premiers secours :** adapté à la nature des risques et facilement accessible (R232-1-6).
- **L'horaire de travail :** heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et durée de repos (L620-2 et D212-18).
- **Le départ en congés payés :** ordre et dates des départs (D223-4).
- **La Convention collective :** avis comportant l'intitulé de la convention collective applicable s'il y a lieu (L135-7)(R135-1).
- **Egalité professionnelle :** affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche (L123-7).

- **Egalité de rémunération entre hommes et femmes** : affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche (L140-7).
- **CHSCT et/ou DP** : Liste nominatives des membres (R236-7).
- **Interdiction de fumer** : Signalisation apparente pour rappeler le principe de l'interdiction de fumer et indication des emplacements mis à la disposition des fumeurs (C. santé publique art. R355-28-1). Une signalisation particulière est prévue dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des substances explosives ou inflammables (R232-12-14).

## 2. Hygiène

### a) Règles d'hygiène :

Tous locaux de travail et leurs annexes doivent être **régulièrement entretenus et nettoyés** ; ils doivent en outre être **exempts de tout encombrement** (R232-1-14).

### b) Installations sanitaires :

Tous les locaux doivent être équipés de vestiaires, de lavabos et de cabinet d'aisance et, le cas échéant de douches sur certains sites, et tout cela en nombre suffisant (R232-2) :

- **Les vestiaires** : Ils doivent être équipés d'armoires individuelles munies de serrure ou d'un cadenas (R232-2-2).
- **Les lavabos** : La température de l'eau doit être réglable. Des moyens de nettoyage et de d'essuyage appropriés doivent être mis à disposition ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire (R232-2-3).
- **Les douches** : Dans les locaux où certains travailleurs effectuent des travaux insalubres, des douches doivent être mises à disposition. Le local doit être en état constant de propreté. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif (R232-2-4). Le passage entre la douche et les vestiaires ne doit pas se faire par l'extérieur (R232-2-1).
- **Cabinet d'aisance** : Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau, et doit être pourvu de papier hygiénique. Il doit être convenablement chauffé et être munie d'un dispositif de fermeture intérieur décondamnable de l'extérieur. (R232-2-5).

**Les personnes handicapées physiques** doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées (R232-2-6).

### c) Restauration :

Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leurs repas dans les **locaux affectés au travail** (R232-10). Cette interdiction ne vise pas le « casse-croûte » pris pendant les pauses.

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, l'employeur est tenu, après avis du CHSCT, de mettre à leur disposition **un local de restauration**. Après chaque repas, l'employeur doit veiller au **nettoyage du local** de restauration et des équipements qui y sont installés (R232-10-1).

L'entreprise doit mettre à la disposition des travailleurs de **l'eau potable et fraîche pour la boisson** (R232-3).

Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à **leur disposition au moins une boisson non alcoolisée**. La liste des postes de travail concernés est établie **après avis du CHSCT**.

(R232-3-1).

**d) Vêtement de travail :**

Lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des **vêtements de travail** appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs (R233-1).

**e) Ambiance thermique :**

Les locaux fermés affectés au travail doivent être **chauffés pendant la saison froide**. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation toxique ou nuisible (R232-6).

L'employeur prend, après avis du médecin du travail, et du CHSCT, toutes les dispositions nécessaires pour assurer **la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries** (R232-9).

**f) Lutte contre le tabagisme :**

La loi du 10 janvier 1991, dite « **Loi Evin** » (Loi 91-32 du 10/01/91, JO du 12, p. 615) oblige l'employeur à user de son pouvoir réglementaire, en matière de **lutte contre le tabagisme**, comme en matière de règlement intérieur. L'employeur doit établir **un plan d'aménagement des espaces**, un plan de **protection des non-fumeurs** là où il n'est pas interdit de fumer. **Ce plan doit être réactualisé tous les deux ans** (c. santé pub. art. R. 355-28-4 et 5).

Il convient de distinguer les matières obligatoires du **règlement intérieur** (L122-34) des matières facultatives. Cette distinction élargit le champ d'application du règlement intérieur et permet d'y faire figurer des clauses visant à appliquer le décret du 29 mai 1992 de mise en œuvre de la loi précitée (D.92-478 du 29 mai 1992 : JO du 30) : interdiction de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés, sauf dans les **locaux spécifiques ou des espaces délimités pour les fumeurs**.

Pour que ces clauses puissent être introduites dans le règlement intérieur, elles devront réunir trois conditions :

- Correspondre à l'application des textes législatifs et réglementaires ;
- Viser les lieux de travail ;
- Répondre à un impératif d'hygiène.

Les emplacements mis à la disposition des fumeurs doivent répondre à certaines normes :

- Volume minimal de 7 m<sup>3</sup> par personne ;
- Débit minimal de ventilation de 7 litres par seconde et par personne.

Les employeurs doivent **signaler le principe de l'interdiction de fumer** dans l'entreprise et indiquer les **emplacements à la disposition des fumeurs**.

Les infractions à cette réglementation ne peuvent être constatées que par des **officiers de police judiciaire**, ce qui rend les sanctions difficilement applicables.

**Le CHSCT**, en application de la loi du 10 janvier 1991 et du décret du 29 mai 1992, **doit être consulté** sur la décision de mettre des **emplacements à la disposition des fumeurs** dans les locaux affectés à l'ensemble du personnel, et sur le **plan d'organisation ou d'aménagement destinés à assurer la protection des non-fumeurs dans les locaux de travail proprement dits**. Ces consultations sont renouvelées tous les deux ans.

Les libertés individuelles des non-fumeurs doivent être conciliées avec celles des fumeurs dans l'entreprise (circ. DRT 99/8 du 18 juin 1999).

## IV. **SÉCURITÉ**

Les **attestations, consignes, résultats et rapports** relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs **au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail** sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de **l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification** et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification (L620-6).

Le défaut de présentation et de conservation de ces documents constitue une contravention réprimée par une amende de la 4<sup>e</sup> classe, de la 5<sup>e</sup> en cas de récidive (R632-1).

### 1. **Les Équipements de Travail :**

**Certains équipements de travail** particulièrement dangereux doivent faire l'objet de **vérifications générales périodiques**. Leur liste est fixée par arrêtés des 5 mars 1993 (JO du 17, p.4149), 4 juin 1993 (JO du 15, p. 8504) et 24 juin 1993 (JO du 7 juillet, p. 9599).

Il doit être tenu à la disposition du CHSCT une **documentation concernant la réglementation** applicable aux **équipements de travail** utilisés (R233-2).

Les **équipements de travail et les moyens de protection** mis en service ou utilisés dans les établissements, doivent être **équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus** de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs (L233-5-1)(R233-11)(R233-49).

L'**inspecteur du travail** peut demander au chef d'établissement de faire vérifier par des **organismes agréés** l'état de **conformité** des équipements de travail et moyens de protection (L233-5-2).

Le chef d'établissement doit procéder à des **vérifications générales périodiques** des équipements de travail afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers (R233-11).

Les **équipements de travail** doivent avoir un **carnet de maintenance** et tenu à jour par le chef d'établissement et mis à la disposition du CHSCT (R233-12).

Les **équipements de travail** doivent disposer de **protecteur et de dispositifs de protection** (L233-5)(R233-17) et doivent être munis des organes de service nécessaires permettant leur arrêt général dans des conditions sûres (R233-26).

Les **équipements de travail** et leurs dispositifs de protection doivent être maintenus en **état de conformité** (R233-90)(R233-1-1)(R233-4).

La **vérification de la mise en conformité des machines anciennes** maintenues en service est obligatoire, ainsi que des prescriptions techniques et les règles d'installation et d'utilisation qui leur sont applicables ( Code du travail : Décrets du 11/01/93 et Décret du 02/12/98 ).

Un **équipement de travail** doit porter les avertissements, **signalisations** et dispositifs d'alerte indispensables pour assurer la sécurité des travailleurs (R233-20).

Les **équipements de travail** doivent être choisis **en fonction des conditions et caractéristiques** particulières du travail (R233-1).

Les travailleurs doivent recevoir une **formation spécifique** relative aux prescriptions à respecter, aux conditions d'exécution des travaux, aux matériels et outillages à utiliser (R233-10).

## 2. Equipements de Protection Individuelle et collective :

Les mesures de **protection collectives** seront **prioritaires sur les mesures de protection individuelles** qui ne doivent intervenir qu'en complément (L230-2-II).

**Certains équipements de protection** individuelle doivent faire l'objet de **vérifications générales périodiques** (arrêté du 19 mars 1993, JO du 27, p. 5354).

Le chef d'établissement doit mettre, en tant que de besoin, les **équipements de protection individuelle appropriés** (R233-1) :

- **Casque (NF EN 397) :** Tous travaux présentant le risque de chute d'objets à partir d'un niveau supérieur.
- **Chaussures ou bottes de sécurité (NF EN 345) :** Tous travaux présentant le risque de chute d'objets manutentionnés sur les pieds ou d'écrasement, ou de perforation de la semelle par objets pointus.
- **Harnais d'antichute (NF EN 361) :** Tous travaux exceptionnels non répétitifs ou de courte durée exposant à un risque de chute de hauteur.

Si l'exécution des mesures de protection collective prévues pour l'aération des locaux est reconnue impossible, des équipements de protection individuelle doivent être mis à la disposition du personnel (R232-5-13).

Les **équipements de protection individuelle** sont des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue **de protéger contre un ou plusieurs risques** susceptible de menacer sa sécurité ainsi que sa santé (R233-83-3).

Le chef d'établissement détermine après consultation du CHSCT les conditions dans lesquelles les équipements **de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés**, notamment la durée du port (R233-42-1).

Les **équipements de protection individuelle** sont **réservés à un usage personnel**, sauf si les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement par plusieurs personnes, les mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs (R233-42).

### **Le chef d'établissement doit informer les travailleurs:**

- a) des **risques** contre lesquels l'équipement protège.
- b) des **conditions d'utilisation** de l'équipement.
- c) des **instructions ou consignes** concernant l'équipement.

Une **consigne d'utilisation** doit être élaborée par le chef d'établissement ( R233-43).

Le chef d'établissement doit procéder à des **vérifications générales périodiques** des équipements de protection (R233-42-2).

Les **moyens de protection détériorés** pour quelque motif que ce soit, doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut (R233-1-1).

## 3. Premiers Secours :

### a) Objectif

Dans chaque **atelier où sont effectués des travaux dangereux**, dans chaque **chantier occupant 20**

**personnes au moins pendant plus de 15 jours où sont effectués des travaux dangereux**, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour **donner les premiers secours en cas d'urgence**. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmier(e)s prévus à l'article R241-35. (R241-39).

### **b) Boîte de secours**

Sur tous les chantiers et dans les ateliers, il est nécessaire d'avoir **une trousse ou une boîte de secours** dont le contenu, à adapter par le médecin du travail en fonction des risques et du niveau de formation des secouristes, peut s'inspirer de la liste suivante (R232-1-6) :

- |  |           |
|--|-----------|
| • Coussin hémostatique (type CHUT)                                 | 1 unité   |
| • Couverture isothermique  | 1 unité   |
| • Echarpes de toile (triangle, rectangle ou isocèle de 1m de côté) | 2 unités  |
| • Sacs plastique de 25cmX15cm                                      | 2 unités  |
| • Epingles de sûreté   | 12 unités |

### **Matériel de petits soins :**

- |  |                |
|--|----------------|
| • Compresses, grand modèle (30cmX30cm) sous conditionnement individuel | 20 unités      |
| • Pansement auto-adhésif sous conditionnement individuel               | 10 unités      |
| • Bandes de gaze élastiques (type nylex)                               |                |
| ▪ 3m X 0,07 m  | 3 unités       |
| ▪ 3m X 0,10 m  | 3 unités       |
| • Bande de toile non extensive   | 1 unité        |
| ▪ (4m X 0,10m) pour contention   |                |
| • Flacons compte-gouttes pour détergent antiseptique (type Hexomédine) | 125 ml         |
| • Pince à écharde  | 1 unité        |
| • Sparadrap déchirable (5m X 0,02 m)                                   | 1 unité        |
| • Liquide de bain oculaire ( type Dacryosérum)                         | 1 flacon       |
| • Paire de ciseaux à bouts ronds (14cm)                                | 1 paire        |
| • Sachet de gants à usage unique                                       | 1 sachet de 10 |

**Cette boîte est à maintenir complète.**

### **c) Les secours extérieurs**

La consigne de déclenchement des secours doit être claire et les numéros d'appel affichés (18, 15, 112, ...).

#### **4. Sécurité concernant les Travaux de Fouilles ( Décret du 8/01/65 modifié par Décret du 6/05/95 )**

⋮

Toute fouille de plus de **1,30 m de profondeur** et **d'une largeur égale ou inférieure aux 2/3 de la profondeur** doit être **blindée** de façon à prévenir les éboulements (Art. 66 modifié).

Afin d'empêcher les chutes de déblais, de matériaux, d'outils ou d'objets de toute nature à l'intérieur des fouilles de plus de 1,30 m de profondeur, celles-ci doivent être **entourées de plinthes d'une hauteur de**

**15 cm.** (Art. 72).

**Les échelles** de service doivent **dépasser** l'endroit où elles donnent accès **d'un mètre** au moins (Art. 149).

#### **5. Mesures de Protection contre les Chutes de Personnes ( Décret du 8/01/65 modifié par Décret du 6/05/95) :**

Lorsque du personnel travaille ou circule **à une hauteur de plus de 3 mètres** en se trouvant exposé à un risque de chute dans le vide, il doit être installé, au niveau du plan de travail ou de circulation, **des garde-corps** placés à une hauteur de 90 cm et des plinthes de 15 cm de hauteur au moins (Art. 5 mod.).

Les **ouvertures ouvrant sur le vide** doivent être munies, **de garde-corps placés à une hauteur de 90 cm** et **de plinthes de 15 cm de hauteur** au moins (Art. 6).

Les **garde-corps** doivent être rigides, sauf si l'intervalle compris entre les montants supportant le garde-corps est inférieur à 1 mètre. Dans ce cas, le garde-corps doit être doublé par une autre chaîne, un autre câble ou un autre cordage placé à 45 cm au-dessus du plancher. (Art. 8).

Dans le cas où les **protections collectives ne peuvent pas être mises en œuvre** de manière satisfaisante... des **équipements de protection individuelle** et des produits de protection appropriés (tels que **systèmes d'arrêt de chute**, casques, etc...) doivent être utilisés (Art.16 mod.).

Les **systèmes d'arrêt de chute** ne doivent pas permettre une **chute libre de plus de 1 mètre** (Art. 17 mod.).

Lorsque la **protection d'un travailleur ne peut être assurée** que par un système d'arrêt de chute, ce **travailleur ne doit jamais rester seul** sur le chantier. (Art. 18 mod.)

#### **6. Echafaudage ( Décret du 8/01/65 modifié par Décret du 6/05/95) :**

Les planchers doivent avoir une **largeur suffisante** pour permettre la réalisation des travaux en toute sécurité (Art. 114).

Les planches, bastaings ou madriers, dont la longueur ne dépasse pas 1,50 m peuvent ne reposer que sur deux boudins (Art. 114).

Le bord du plancher d'un échafaudage ne doit pas être éloigné de plus de 20 cm de la construction (Art. 114).

Les garde-corps (côtés extérieurs) sont constitués par deux lisses placées l'une à un mètre, l'autre à 45 cm au-dessus du plancher (Art. 115).

Les plinthes (côtés extérieurs) ont une hauteur de 15 cm (Art. 115).

#### **7. Substance et préparations dangereuses :**

La prévention du risque chimique est fondée sur la **limitation de l'utilisation des substances** dangereuses, sur celle du **nombre de travailleurs exposés** à leur action et sur la mise en place de **mesures préventives collectives ou, à défaut, individuelles** (R231-54).

L'employeur après **avis du CHSCT**, fixe **les procédures à mettre en œuvre pour assurer la surveillance et la maintenance des installations de protection collective** des risques chimiques (R231-54-3).

L'employeur est tenu d'établir **une notice pour chaque poste de travail** exposant les travailleurs à des

substances dangereuses ; cette notice est destinée à les **informer des risques** auxquels leur travail peut les exposer et des **dispositions prises pour les éviter** (R231-54-5).

Les locaux où sont utilisées les substances dangereuses doivent être équipés de **moyens efficaces assurant l'évacuation des vapeurs**, des gaz, des aérosols ou des poussières (R231-54-2) et doivent en outre être dotés **d'une signalisation** comportant des panneaux informant d'un éventuel **risque** et rappelant **l'interdiction d'y pénétrer** sans motif de service (R231-54-8).

### **8. Manutention des charges :**

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou utiliser les moyens adéquats, et notamment les **équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle** de charges par les travailleurs (R231-67).

L'employeur **doit faire bénéficier les travailleurs** dont l'activité comporte des manutentions manuelles (R231-71) :

- **D'une information sur les risques** qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte.
- **D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations** ; au cours de cette formation, qui doit être essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont instruits sur les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité les manutentions manuelles.

Lorsque le recours à **la manutention manuelle est inévitable**, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à **55 Kg** qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à **105 Kg** (R231-72).

## **V. FORMATIONS A LA SECURITE**

Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une **formation pratique et appropriée en matière de sécurité**, au bénéfice des **travailleurs nouvellement embauchés**, de ceux **qui changent de poste de travail ou de technique**, des travailleurs liés par un **contrat de travail temporaire**, et de ceux qui **reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours**. (L231-3-1).

La **formation à la sécurité** a pour objet d'instruire le salarié des **précautions à prendre** pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement (R231-34).

La formation à la sécurité doit être **dispensée sur les lieux de travail** ou, à défaut, dans des conditions équivalentes (R231-36).

Le temps passé à ces formations est **considéré comme temps de travail** ; elles s'effectuent pendant **l'horaire normal de travail** (R231-44).

Le CHSCT **coopère à la préparation des actions de formation** menées à ce titre **et veille à leur mise en œuvre effective** (R231-32).

Les salariés sous **contrat de travail à durée déterminée (CDD)** et les salariés sous **contrat de travail temporaire (intérimaires)** affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, bénéficient d'une **formation renforcée à la sécurité** (L231-3-1).

<b>PERSONNES CONCERNEES</b>	<b>FORMATION DISPENSEE</b>	<b>OBJECTIFS DE PREVENTION</b>	<b>ARTICLES</b>
Nouvel embauché.	<b>Circulation des personnes</b> et règles de circulation des engins. .	Informer le salarié <b>des règles de circulation</b> des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail.	R 231-35. .
Nouvel embauché.	<b>Exécution du travail</b>	Enseigner au salarié les <b>comportements et les gestes les plus sûrs</b> , les <b>modes opératoires</b> , le <b>fonctionnement des dispositifs de protection et de secours</b> .	R 231-36. .
<b>PERSONNES CONCERNEES</b>	<b>FORMATION DISPENSEE</b>	<b>OBJECTIFS DE PREVENTION</b>	<b>ARTICLES</b>
Nouvel embauché.	<b>Secourisme</b>	Préparer le salarié sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est <b>victime d'un accident ou d'une intoxication</b> sur les lieux du travail. (dispensée dans le mois qui suit sont affectation)	R 231-37. .
<b>Salarié changeant de poste</b> ou de technique entraînant des risques nouveaux.		Faire acquérir au salarié les connaissances nécessaires pour identifier les risques de la tâche qui lui est confiée.	R 231-38.
Salarié effectuant des <b>manutentions manuelles</b> .	<b>Information</b> sur les risques encourus si les activités ne sont pas exécutées techniquement d'une manière correcte. <b>Formation</b> pratique aux gestes et postures à adopter pour réaliser la tâche.	Permettre aux salariés de détecter les risques inhérents à leur tâche et de connaître les gestes à réaliser.	R 231-71.

Salarié exposé <b>au bruit.</b>	Présentation de la nocivité du bruit et de ses effets sur l'organisme (voir chapitre II).	Faire acquérir les connaissances nécessaires pour identifier les risques.	R 232-8-5.
Salarié mettant en œuvre des <b>produits chimiques.</b>	Présentation des risques spécifiques des produits utilisés et des protections collectives ou individuelles à mettre en œuvre (voir chapitre II).	Permettre aux salariés d'identifier les risques.	R 231-54-6.
Salarié chargé de la <b>maintenance des équipements de travail.</b>	Présentation des risques propres à chaque équipement de travail et des moyens mis en œuvre pour les prévenir.	Identification des risques propres à chaque équipement de travail.	R 233-3.
Salarié bénéficiant de la mise à la disposition <b>d'équipement de protection individuelle.</b>	Pour les appareils respiratoires autonomes ainsi que les harnais et stop chute, mise en œuvre pratique des appareils.	Faciliter une bonne utilisation, informer sur les risques contre lesquels l'équipement protège le salarié.	R 233-43, R 233-44

**Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux**, dans chaque chantier occupant **20 personnes au moins pendant plus de 15 jours** où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les **premiers secours en cas d'urgences** (R241-39).

Le CHSCT est associé à la formation à la sécurité et à l'information des salariés sur les **risques liés au contact et à l'inhalation de l'amiante** (D. 96-98, 7 février 1996, JO du 8 février, p. 2050, art. 9).

## VI. **PRÉVENTION DES RISQUES BIOLOGIQUES**

### 1. **Règles générales de prévention des risques biologique :**

Afin de procéder à l'**évaluation des risques biologiques** et de prendre les **mesures de prévention et de protection** qui en résultent, le chef d'établissement doit déterminer la nature, la durée et les **conditions de l'exposition** des travailleurs (R231-60) (R231-62).

Une attention particulière doit être portée sur les dangers que constituent les **agents biologiques pathogènes** susceptibles d'être présents dans l'organisme des patients ou de **personnes décédées** et chez les animaux vivants ou morts, dans les échantillons, les prélèvements et les déchets qui en proviennent (R231-62).

**Le chef d'établissement est tenu** en outre, pour toutes les activités mettant en jeu des **agents biologiques pathogènes** (R231-62-3), :

- De fournir des **moyens de protection individuelle**, notamment des **vêtements de protection**

**appropriés**, et s'ils sont non réutilisables ils doivent être considérés comme des déchets contaminés.

- De mettre à la disposition des travailleurs des **installations sanitaires appropriées**, un dispositif de lavage oculaire, et des antiseptiques pour la peau.
- Pour les activités impliquant le prélèvement, la manipulation, et le traitement d'échantillons d'origine humaine, de mettre au **point des procédures** et de mettre à disposition des travailleurs des matériels adaptés visant à minimiser les **risques de contamination**.

## **2. Informations des risques (R231-63-3) :**

Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'**existence d'un risque pour la sécurité ou la santé** des travailleurs, le chef d'établissement tient à la disposition des travailleurs concernés, de l'**inspecteur du travail**, des **agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale**, du **médecin du travail** et du **CHSCT** les **informations suivantes** :

- a) Les **résultats de l'évaluation** ;
- b) Les **activités** au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes ;
- c) Le nombre de **travailleurs exposés** ;
- d) Le nom et l'adresse du **médecin du travail** ;
- e) **Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous la responsabilité de celui-ci, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail** ;
- f) Les procédures et **méthodes de travail** au cours desquelles les travailleurs sont exposés et les **mesures de protection et de prévention** correspondantes ;
- g) Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 du fait de la défaillance du confinement physique.

## **3. Médecin du travail (R231-63-2) :**

Le chef d'établissement établit après **avis du médecin du travail**, **une liste** des travailleurs qui sont exposés à des **agents biologiques** des groupes 3 ou 4 (R231-61-1). Il y indique en outre le **type de travail** effectué, et lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés et les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents. **Cette liste, une fois fixée, est communiquée au médecin du travail.**

La liste est conservée au moins dix ans après la fin de l'exposition.

Chaque travailleur a accès aux informations contenues dans la liste qui le concernent personnellement.

La liste est adressée au **médecin inspecteur régional du travail** et de l'emploi lorsque l'établissement cesse ses activités.

## **4. Formation et information :**

Le chef d'établissement organise au bénéfice des travailleurs, **une formation à la sécurité** concernant les risques pour la santé et les prescriptions en **matière d'hygiène**, ainsi que les précautions à prendre pour éviter l'exposition (R231-63).

Le chef d'établissement établit après avis du médecin du travail, **une liste des travailleurs qui sont exposés à des agents biologiques pathogènes**. Chaque travailleur a accès aux informations contenus dans la liste qui le concernent personnellement. La liste est adressée au médecin inspecteur régional du travail (R231-63-2).

Le chef d'établissement tient à la disposition du CHSCT les informations des **résultats** de l'évaluation visée à l'article R231-62, ainsi que toutes les **informations** concernant (R232-63-3):

- Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes.
- Le nombre de travailleurs exposés.
- Les procédures et méthodes de travail, ainsi que les mesures de protection et de prévention.

## VII. **VACCINATIONS :**

Le **chef d'établissement** recommande, s'il y a lieu et sur proposition du **médecin du travail**, aux travailleurs non immunisés contre le ou les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés, d'effectuer, **à sa charge, les vaccinations appropriées** (R231-65-1).

### Circulaire du 26 avril 1998 Réf. MS/EG n° 0097 Inspection Médicale du Travail et de la Main-d'œuvre

L'employeur doit, en effet, établir **une liste des personnes exposées** après avis du médecin du travail. Cette liste est établie en tenant compte des éléments d'évaluation des risques tenus, lesquels sont tenus à la disposition de l'inspection du travail. **Elle est ensuite transmise au médecin du travail et peut être consultée par le salarié.**

**Le médecin du travail**, après avoir participé à l'évaluation des risques et conseillé sur les moyens de prévention, **se doit de donner une information claire et précise** à l'employeur, aux salariés exposés et au CHSCT ou aux délégués du personnel, sur les avantages et les risques éventuels de chaque vaccination.

**Le médecin du travail peut pratiquer lui-même ces vaccinations**, mais dans des conditions précisées au paragraphe IV de la présente lettre circulaire.

Il doit néanmoins pouvoir décliner cette pratique, notamment s'il estime n'avoir ni le temps, ni les moyens matériels pour les pratiquer. La notification des motifs de cette impossibilité au chef d'entreprise ou au président du service interentreprises pourrait être, le cas échéant d'ailleurs, un argument pour lui permettre d'obtenir ces moyens.

Le salarié conserve, dans tous les cas, le libre choix du médecin vaccinateur. **Aucune vaccination ne peut être pratiquée sans son accord explicite.**

**L'employeur prend en charge le coût des vaccinations** dès lors qu'elles ont un lien direct avec l'exposition professionnelle.

**J.O. Numéro 104 du 5 Mai 1999 page 6727**

**Arrêté du 26 avril 1999 fixant les conditions d'immunisation des personnes visées à l'article L. 10 du code de la santé publique NOR : MESP9921403A**

**Art. 1er.** - Les obligations vaccinales des personnes visées à l'article L. 10 du code de la santé publique concernent toute personne qui, dans un établissement ou un organisme public ou privé de soins ou de prévention, exerce une activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques tel que le **contact avec des patients, avec le corps de personnes décédées** ou avec des produits biologiques soit directement (contact, projections), soit indirectement (manipulation et transport de dispositifs médicaux, de prélèvements biologiques, de linge ou de déchets d'activité de soins à risque infectieux).

**Le médecin du travail apprécie individuellement le risque en fonction des caractéristiques du poste et recommande les vaccinations nécessaires.**

**Art. 2.** - La vaccination des personnes visées à l'article 1er peut être effectuée par le médecin du travail ou par tout médecin, au choix de l'intéressé.

**Arrêté du 15 mars 1991 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel de santé doit être vacciné (J.O. Du 03 avril 1991). NOR : SANP9100804A**

**Art.1.** - Toute personne exposée à des risques de contamination doit être immunisée contre

- **L'hépatite B ;**
- **La diphtérie ;**
- **Le tétanos ;**
- **La poliomyélite ;**

lorsqu'elle exerce une activité professionnelle dans les catégories suivantes d'établissements ou d'organismes publics ou privés de prévention ou soins.

**Art.2.** - Sont assimilés aux établissements et organismes mentionnés à l'article précédent, dans la mesure où ils participent à l'activité de ces derniers ;

- **Les entreprises de pompes funèbres.**
- Les entreprises de transport de corps avant mise en bière.

Le **médecin du travail propose aux travailleurs non immunisés** contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés, les **vaccinations appropriées** (R. 231-65-1).

## VIII. **RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Le **règlement intérieur** de l'entreprise est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles relatives à la discipline, ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

L'établissement d'un règlement intérieur est **obligatoire dans les entreprises qui emploient habituellement 20 salariés au moins**. Il s'applique à tout le personnel mais également aux intérimaires (L122-33).

### 1. **Contenu :**

**Le contenu du règlement intérieur est strictement limité aux domaines suivants (L122-34) :**

#### a) **L'hygiène et la sécurité :**

Les mesures d'application de la **réglementation en matière d'hygiène et de sécurité** dans l'entreprise et notamment les **instructions précisant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, et des substances dangereuses.**

Les **consignes de sécurité** concernant la circulation, le transport, la manutention, l'emploi du matériel, nettoyage des lieux de travail, les obligations concernant la médecine du travail (visites, examens ).

Des dispositions spécifiques doivent rappeler aux travailleurs qu'ils sont tenus de **signaler immédiatement tout accident** ou incident mettant en cause **un agent biologique pathogène** (R231-63-1).

Le Conseil d'Etat admet, contrairement à l'interprétation initiale de l'administration, que les mesures d'application de la législation relatives à **la lutte contre le tabagisme** peuvent figurer dans le règlement

intérieur de l'entreprise, dès lors qu'elles se rapportent à l'hygiène sur les lieux de travail (CE 18/03/98, Comité d'entreprise de la Société de bourse RJS 6/98 n°734 p467).

L'arrêt du Conseil d'Etat du 18 mars 1998 permet de faire figurer dans le règlement intérieur les clauses visant à appliquer le décret du 29 mai 1992 5D. 92-478 du 29 mai 1992 : JO du 30) : **interdiction de fumer dans les locaux spécifiques** ou des espaces délimités répondant à des normes de ventilation pour les fumeurs.

Pour que ces clauses puissent être introduites, elles devront **réunir 3 conditions** :

- Correspondre à l'application de textes législatifs et réglementaires ;
- Viser les lieux de travail ;
- Répondre à un impératif d'hygiène.

#### **b) La discipline :**

Les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la **nature et l'échelle des sanctions** que peut prendre l'employeur :

L'obligation de respecter un **horaire de travail**, de prévenir en cas de retard ou d'absence, l'interdiction d'emporter ou d'utiliser à des fins personnelles du **matériel de l'entreprise**, et l'échelle des sanctions applicables en cas de fautes (avertissements, blâmes, mises à pieds, mutation, rétrogradations, licenciements).

#### **c) La défense des salariés :**

Garanties du respect de **la procédure en cas de sanction disciplinaire**. Le règlement intérieur doit prévoir les dispositions relatives aux **droits de la défense** :

- dispositions légales ;
- ou/et dispositions conventionnelles si elles sont plus favorables au salarié.

#### **d) Le harcèlement sexuel et moral:**

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité **en matière sexuelle**.

Le règlement doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de **harcèlement moral** dans l'entreprise (L. 122-34 modifié par art. 172).

## **2. Formalités :**

Le règlement intérieur de l'entreprise n'est pas comme une convention collective, le résultat d'une négociation entre l'employeur et les représentants des salariés. **C'est un acte unilatéral rédigé par l'employeur.**

Toutefois le **règlement intérieur** est soumis à **4 étapes obligatoires** :

#### **a) Consultation des représentants du personnel :**

Le **règlement intérieur** ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à **l'avis du Comité d'Entreprise** ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à **l'avis du CHSCT**. ; L'employeur n'est pas lié à cet avis mais cette procédure est obligatoire pour le projet de règlement intérieur ainsi que pour les modifications ultérieures qui pourraient intervenir (L236-2)(L122-36).

#### **b) Dépôt :**

Après consultation des représentants du personnel, il convient de déposer le règlement intérieur au **secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes** dont l'entreprise dépend (R122-13).

#### **c) Contrôle de l'inspection du travail :**

L'employeur doit communiquer 2 exemplaires du projet de règlement intérieur à l'**inspecteur du travail**, accompagnés de l'**avis des représentants du personnel**. Il appartient à l'inspecteur de vérifier que le règlement intérieur est en conformité avec la réglementation en vigueur et ne soit pas contraire aux droits des personnes et aux libertés individuelles (L122-36).

#### d) **Affichage :**

Le règlement intérieur devra être ensuite **affiché et accessible dans les lieux de travail**. (R122-12).  
Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (L122-36).

### 3. **Adjonctions au règlement intérieur :**

Les **notes de service ou tout autre document** qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L122-34 sont considérées comme des **adjonctions au règlement intérieur** et doivent être soumises à l'**avis du C.E.** ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'**avis du CHSCT** (L122-39).

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, **les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité** peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, elles doivent immédiatement et simultanément être communiquées au **secrétaire du CHSCT, au secrétaire du C.E., et à l'inspection du travail** (L122-39).

### 4. **Principes Généraux :**

Le règlement intérieur **ne peut contenir de clauses contraires aux lois et règlements** en vigueur ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs dans l'entreprise (L122-35).

Le règlement intérieur ne doit pas avoir pour objet de soustraire l'employeur à sa **responsabilité pénale en cas d'infraction** de la réglementation d'hygiène et de sécurité, non plus que de transférer une partie de cette responsabilité sur les salariés.

**La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles** n'en nécessite pas moins que les salariés prennent conscience des risques qui existent sur le lieu de travail et respectent les règles qui ont pour but de les réduire. ( Circulaire DRT n°5-83 16/3/83, BO Trav.n°83/16.).

**Le défaut de règlement intérieur** ou l'établissement d'un règlement intérieur ne comportant pas les mentions obligatoires est une infraction pénale passible d'une amende de la 4<sup>e</sup> classe (R152-4).

## IX. **DURÉE DU TRAVAIL**

**Impact sur la santé et rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT)**  
Des questions relatives au lien entre **organisation du temps de travail** et **santé au travail** doivent être discutées à l'occasion de la préparation et du suivi dans **la durée d'un accord de réduction du temps de travail** : ampleur des horaires atypiques de nuit et de week-end, durée et intensité des journées de travail, temps de pauses, incidences de la modulation sur les conditions de vie et de travail des salariés, importance et modalités des astreintes.

Les institutions représentatives du personnel et le médecin du travail doivent être associés au processus de négociation sur ces questions comme sur les autres aspects de l'accord, et notamment les représentants du personnel au **CHSCT** et au comité d'entreprise.

Les décisions relatives à la **modulation** doivent être négociées en prenant en compte :

- l'analyse précise des **contraintes de variabilité de l'activité** (saisonnalité, conjoncture, nouveaux produits et services...), et celle des différentes façons d'y faire face (stocks, heures supplémentaires en cas de surcroît de travail imprévisible...);
- la diversité des attentes des salariés et les **souplesse individuelles** ;

- les modalités **précises de modulation** (ampleur de la fourchette, période haute et période basse, délais de prévenance) en tenant compte de leur impact sur la vie des salariés.

## 1. Réduction du Temps de Travail : 35 heures :

La réduction du temps de travail a vocation à être financée pour partie par des gains de productivité, mais accroissement de la productivité ne veut pas forcément dire intensification de la charge de travail individuelle. Ce sont les effets d'une meilleure organisation qui sont à rechercher. D'abord en précisant les facteurs déterminant la charge de travail (carnet de commandes, conditions techniques de production...), puis en élaborant conjointement les critères de répartition de cette charge (niveau de compétences, travail en équipe, délégation, modulation...).

**La loi relative à la réduction négociée du temps de travail** (loi n°2000-37 du 19 janvier 2000) a été promulguée par le président de la République après décision du Conseil constitutionnel (décision n°99-423 DC du 13 janvier 2000). Elle est publiée au **Journal Officiel** du 20 janvier 2000 (p.975 et suivantes). La seule **diminution du nombre d'heures** stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, **ne constitue pas une modification du contrat de travail** ( Art. L. 212-3 .- (Loi no 2000-37 du 19-1-2000) ).

## 2. La durée Légal des 35 heures:

### a) La durée légale (L.212-1) :

La **durée légale** est fixée à **35 heures** de travail effectif hebdomadaire à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La **durée annuelle** du travail équivalant à 35 heures en moyenne a été définie en fonction du nombre de semaines travaillées ; en principe elle ne doit pas dépasser **1 600 heures**.

Les salariés payés au **SMIC** : La réduction du temps de travail ne doit s'accompagner d' **aucune baisse de rémunération** pour les salariés payés au SMIC.

### b) Les Durées Maximales sont de quatre ordres :

La **durée maximale journalière est de 10 heures (L212-1)** ; il peut être dérogé à cette limite par convention ou accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, ainsi que, dans la limite de 12 heures, par décision de l'inspecteur du travail ;

La **durée maximale hebdomadaire absolue est de 48 heures** ( au cours d'une même semaine ) (**L212-7**) ;

**Deux types de dérogations sont possibles :**

- Dérogations accordées par **l'administration du travail** (articles L. 212-7 et R. 212-2 et suivants du code du travail) ;
- **Convention ou accord de branche ou d'entreprise** fixant une autre limite pour les cadres et les salariés itinérants bénéficiant d'une convention de forfait annuel calculée en heures de travail ;
- 

La **durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines consécutives est de 44 heures (L212-7)**.

**Plusieurs dérogations sont possibles :**

- **Décret** pris après conclusion d'un accord au niveau de la branche, dans la limite de 46 heures ;
- **Dérogations** accordées par l'administration du travail ;
- **Convention ou accord de branche ou d'entreprise** fixant une autre limite pour les cadres et les salariés itinérants bénéficiant d'une convention de forfait annuel calculée en heures de travail ;

- **Convention ou accord collectif** conclu dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et mettant en place un régime de modulation ;

Le nombre maximal de jours pouvant être travaillés **par un cadre relevant d'une convention de forfait annuel en jours** mise en place sur la base d'une convention ou d'un accord collectif : ce **maximum est de 217 jours travaillés par an**.

### c) Repos quotidien et hebdomadaire :

#### • Repos quotidien :

Tout salarié bénéficie d'un **repos quotidien** d'une **durée minimale de onze heures consécutives** (L220-1).

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six heures** sans que le salarié bénéficie d'un **temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur ( Art. L. 220-2 ).

#### • Repos hebdomadaire (L.221-4) .:

Le **repos hebdomadaire** doit avoir une durée minimale de **vingt-quatre heures consécutives** « auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

Cette disposition institue donc un **repos hebdomadaire minimal de trente-cinq heures**. Ainsi, par exemple, un salarié achevant son travail le samedi à dix-huit heures ne pourra le reprendre avant le lundi à cinq heures.

**Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié** ( Art. L. 221-2 ).

**Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche** ( Art. L. 221-5 ).

### 3. Temps de travail effectif (art. L. 212- 4 ) :

« **la durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ».

#### a) Les pauses et les temps de repas :

Ces temps sont du **travail effectif si le salarié est à disposition de l'employeur** et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de confirmer cette solution alors que la loi nouvelle n'était pas encore applicable (Soc. 4 janvier 2000, n°97-43.026 P+B).

A contrario, si le salarié est libre de ses mouvements pendant la pause, celle-ci peut être exclue du temps de travail effectif. La loi du 13 juin 1998 a posé le principe qu'aucune période de travail ne peut atteindre **6 heures** sans que le salarié ne **bénéficie d'un temps de pause** d'une durée minimale de **20 minutes**.

Ainsi, le temps de restauration ne peut être a priori considéré comme du temps de travail effectif (voir en ce sens, l'arrêt Cass. Soc. 28 mars 1973, Société Raffinerie Toy Rion c/ Baghioni – D. Soc 1973 –516). Dans ce cas, la pause n'a pas à être rémunérée à ce titre (Cass. Soc. 26 janvier 1966 Société Mazin et fils c/ Bensiho).

En revanche, dans un arrêt du 10 mars 1998 (EPA des aéroports de Paris c/Pellegrini et autres), la Cour de cassation a précisé que, dans la mesure où « les salariés travaillaient en cycle continu, qu'ils ne pouvaient s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils restaient à la disposition de l'employeur même pendant le temps des repas », ce temps de repas devait être compris dans la durée effective du travail. Dans ce sens, l'arrêt de la Cour de Cassation Vidalenc/Pailler du 9 mars 1999 qui précise que « seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif ; la seule circonstance

que M. Vidalenc n'ait pas voulu profiter de la pause dont il disposait et pendant laquelle il n'est pas allégué qu'il restait à la disposition permanente de son employeur, ne lui permettait pas de se prévaloir d'heures supplémentaires »).

#### **b) Les temps d'habillage et de déshabillage :**

**Lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :**

- le **port d'une tenue de travail doit être imposé** par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les **opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail** qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme par exemple dans **le cas d'un chantier**.

Lorsque ces conditions sont remplies, **ces temps ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, mais doivent faire l'objet de contreparties**, soit sous forme de repos, soit financières. Ce sont les accords collectifs de branche ou d'entreprise ou, à défaut, le contrat de travail qui devront déterminer le montant et la nature des contreparties.

Les dispositions légales sur le temps d'habillage entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les autres entreprises.

#### **c) Les astreintes ( L.212-4 bis ):**

La loi définit l'astreinte comme étant une période, au cours de **laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail** au service de l'entreprise.

**Le temps d'astreinte est exclu du temps de travail effectif**, contrairement au temps de l'intervention.

La **mise en place des astreintes résulte des accords collectifs** ou, à défaut, de la décision unilatérale de l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent et information de l'inspecteur du travail.

**L'astreinte doit faire l'objet d'une compensation financière** (à définir dans l'accord).

L'article L.212-4 bis précise les garanties nécessaires à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle dont doivent bénéficier les salariés effectuant des astreintes : le **délai de prévenance de ces salariés est fixé à 15 jours**, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas le salarié doit être prévenu au moins **un jour franc** à l'avance.

La mise en place d'**une astreinte devra obligatoirement s'accompagner d'une compensation**. Celle-ci peut être attribuée soit sous une forme financière, soit sous la forme d'un repos. Il appartient à l'accord collectif de déterminer la nature et le niveau de la contrepartie. En l'absence d'accord, c'est le chef d'entreprise qui déterminera la compensation, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

La position d'astreinte sans intervention durant une période de repos ne constitue pas en tant que telle une infraction aux règles relatives au repos quotidien (L.220-1) ou au repos hebdomadaire (L.221-1 et L.221-4). Les articles L.221-12 et D.220-5 du code du travail permettent de suspendre le repos hebdomadaire et de déroger au repos quotidien de onze heures consécutives dans certaines situations.

**Chaque mois, doit être remis au salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées ainsi que la compensation correspondante**. Ce document doit être conservé pendant un an et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

#### **d) Les temps d'équivalence :**

Il s'agit d'un mode de décompte spécifique d'une durée de travail effectif comportant des périodes d'inaction.

En principe, **ce ne sont pas du temps de travail effectif**, même s'ils sont rémunérés.

Il peut être ainsi fixée une durée équivalente à la durée légale du travail, plus élevée que celle-ci. Par exemple, dans les commerces de détail de poissons, une durée hebdomadaire de travail de 42 heures 30, pour le personnel affecté à la vente, est équivalente à la durée de 39 heures par semaine.

**Les régimes d'équivalence ne pourront être créés que selon deux voies :**

- soit **par décret**, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, ce qui laisse la possibilité à la négociation collective de prévoir de tels modes de décompte des heures de travail, dans les secteurs où cela s'avèrerait nécessaire ;
- soit **par décret** en Conseil d'Etat.

Cette nouvelle disposition est destinée à contrer une jurisprudence qui autorisait un accord collectif à instituer des horaires d'équivalence.

#### **e) Les temps de formation (art. L. 332-2 du Code du Travail) :**

Les temps de formation font l'objet d'une subtile distinction entre :

Le temps passé en formation destinée à assurer l'« adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois » est du temps de travail effectif ;

Le temps passé en formation destinée à développer les compétences des salariés n'est pas du temps de travail effectif à certaines conditions :

- un accord collectif prévoit la mise en œuvre de ces temps de formation ;
- ces formations sont utilisables à l'initiative du salarié ou doivent recevoir son accord écrit ;
- ces formations sont rémunérées.
- 

#### **f) Les temps de Trajet :**

Situation particulièrement délicate sur laquelle la loi Aubry est muette.

La jurisprudence indique que le temps de travail entre le domicile du salarié et le lieu de travail **n'est pas du temps effectif**.

Toutefois, il est **considéré comme tel dans les cas suivants :**

- lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel, pour se rendre du siège de l'entreprise sur le chantier ou d'un chantier à l'autre ;
- lorsque le salarié est tenu de se rendre au siège de l'entreprise avant d'être transporté sur un chantier. Dans ce cas, c'est le temps du trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier qui est du temps de travail effectif.

### **4. Heures Supplémentaires (L212-5) :**

#### **a) Principes généraux.**

Les heures supplémentaires s'entendent de toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale de 35 heures. Les heures supplémentaires **se décomptent par semaine civile**.

**Dans le cadre hebdomadaire**, les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 36<sup>e</sup> heure.

Pour les accords prévoyant un aménagement du **temps de travail sur l'année** et conclus après le 1<sup>er</sup> février 2000, les heures supplémentaires se décomptent **au-delà de 1600 heures** (L212-8).

**Durant l'année 2000**, pour chacune des quatre premières heures supplémentaires, l'entreprise n'est redevable que d'une **bonification de 10%**. **A partir de 2001**, les heures supplémentaires effectuées de la **36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure incluse** donneront droit à une **bonification de 25%**.

**Cette bonification est attribuée soit sous forme de repos, soit sous forme monétaire**. C'est l'accord collectif de branche ou d'entreprise qui déterminera le choix entre repos et valorisation financière.

En l'absence d'accord collectif, **la bonification prend obligatoirement la forme d'un repos** qui sera pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1.

L'article 15 de la loi du 19 janvier 2000 modifie l'article L.223-4 du code du travail en ajoutant **les jours de repos acquis** au titre de la réduction du temps de travail à la liste des **périodes assimilées à du travail effectif** pour la détermination de la durée du congé.

<b>Majoration des heures supplémentaires de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure</b>				
À compter du 1 <sup>er</sup> février	2000	2001	2002	2003 et suivantes
Entreprises de plus de 20 salariés	10 %	25 %	25 %	25 %
Entreprises de 20 salariés ou moins	-	-	10 %	25 %

**Au-delà de 39 heures** par semaine, les majorations de salaire applicables sont de **25%** pour chacune des 4 heures supplémentaires effectuées de la **40<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure** incluse et de **50% à partir de la 44<sup>e</sup> heure**.

### **b) Calcul des majorations de salaires :**

Les majorations pour **heures supplémentaires** sont calculées sur le salaire horaire effectif comprenant les primes ayant le caractère de salaire inhérentes à la nature du travail.

#### **Salaire horaire de base**

**Salaire horaire effectif.** - Les majorations et bonifications pour **heures supplémentaires** doivent être calculées **sur la base du salaire horaire effectif** payé aux salariés.

Le salaire retenu doit être **le salaire réel du travailleur**, et non le salaire minimum légal ou conventionnel qui lui est inférieur.

**Calcul du taux horaire.** - Pour un salarié mensuel, travaillant 39 heures par semaine, le taux horaire effectif est obtenu en divisant le salaire du mois par 169 heures.

La rémunération retenue ne peut pas être le salaire global mensuel moyen, incluant notamment le treizième mois qui n'a pas à être retenu pour le calcul des **heures supplémentaires** (cass. soc. 28 mai 1997, n° 2323 P, Raine c/ Aéro-Club de la Vendée, moyen non publié).

#### **Certaines primes**

**Primes ayant un caractère de salaire...** Il faut déterminer, parmi les primes, celles qui doivent être assimilées au salaire. Ainsi, doivent être exclues, en premier lieu, les primes qui constituent un remboursement de frais particuliers (ex. : panier de nuit).

**... et inhérentes à la nature du travail.** - Les majorations ne s'appliquent pas à l'ensemble des primes ayant la nature d'un élément de rémunération. Il convient donc d'établir une distinction suivant qu'elles sont ou non inhérentes à la nature du travail (circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994).

Les primes inhérentes à la nature du travail subissent les majorations (voir notre tableau ci-après).

Celles qui ne sont pas inhérentes à la nature du travail (ex. : prime d'ancienneté) doivent être considérées comme indépendantes du salaire proprement dit et ne subissent pas les majorations.

**De même, le complément différentiel versé pour garantir le SMIC**, sur la base de 169 heures, en cas de réduction d'horaires, ne constitue pas la contrepartie des heures effectuées et n'est pas inclus dans l'assiette des **heures supplémentaires** (loi 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 32 ; Déb. AN, 3<sup>e</sup> séance du 2 décembre 1999, p. 10543).

#### **Sont notamment exclues du calcul des majorations les primes :**

- à caractère forfaitaire, indépendant de la durée du travail ;
- liées à la productivité générale ;
- remboursant un avantage en nature ;
- de toute nature, versées par le comité d'entreprise.

<b>Primes à prendre en compte dans la rémunération des heures supplémentaires</b>		
<b>Primes concernées</b>	<b>Réponse</b>	<b>Références</b>
<b>Primes résultant des conditions de travail</b>		
- de bons services au personnel de conduite	OUI	Cass. soc. 11 mars 1997, n° 1174 DSté Trav. c/ Dellal et a.
- de danger, d'insalubrité, de froid, de fonction aux ouvriers des dockers, de situation géographique sur les chantiers du bâtiment	OUI	Circ. TR 26-46 du 18 avril 1946 Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994
- de moulage (prime versée mensuellement sans distinction des heures normales et des <b>heures supplémentaires</b> )	NON	Cass. soc. 24 février 1982, Chappelat-Roddié c/ Rochette
- de polyvalence	OUI	
- de risque	OUI	
- de satisfaction, ponctualité et non-accident à un chauffeur de car	OUI	
- de soirée	OUI	CA Paris 24 juin 1988, 22 <sup>e</sup> ch., Sté Gaubert c/ Meite
- de stockage	NON	Cass. soc. 14 janvier 1976, BC V n° 21
- de vol pour un pilote	OUI	Cass. soc. 28 mai 1997, n° 2323 P, Raine c/ Aéro-Club de la Vendée, moyen non publié
<b>Primes globales forfaitaires :</b>		
- de compensation salariale pour réduction d'horaires	NON	CA Paris 2 octobre 1998, 21 <sup>e</sup> ch., SA Trav. c/ Carreira et a.
- exceptionnelles	NON	
- de fin d'année	NON	Cass. soc. 28 mai 1997, n° 2323 P, Raine c/ Aéro-Club de la Vendée, moyen non publié
- en référence à l'indice des prix	NON	Cass. soc. 22 juillet 1985, BC V n° 424
- de vacances	NON	
<b>Majorations particulières :</b>		
- pour travail du dimanche	OUI	Cass. soc. 29 octobre 1973, BC V n° 527
- pour travail un jour férié	OUI	Cass. soc. 29 octobre 1973, BC V n° 527
- pour travail de nuit	OUI	
<b>Primes en fonction du lieu de travail :</b>		
- de dépaysement	OUI	Cass. soc. 30 mars 1994, n° 1672 D, Garcia c/ Sté Sainrapt
- de déplacement	NON	
- de détachement ou d'emploi à l'étranger	OUI	Cass. soc. 30 novembre 1983, SA Trindel c/ Lafon de Reibeyrolle
- d'expatriation	OUI	
- de mutation	NON	
- de transport	NON	
<b>Primes liées à la production ou aux résultats :</b>		
- d'intéressement	NON	Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994
- d'objectif (prime non liée au rendement)	NON	Cass. soc. 29 mai 1986 BC V n° 264
- de participation	NON	Circ. DRT 94/4 du 21 avril 1994

- de productivité (prime indépendante du travail des salariés)	NON	Cass. soc. 12 mars 1987, SA Tannerie Dupire c/ El Belghitti
- de rendement (prime liée au rendement individuel ou collectif)	OUI	Cass. soc. 29 avril 1970, BC V n° 282
- de rendement (prime indépendante du rendement)	NON	Cass. soc. 5 mars 1981, BC V n° 189
<b>Primes représentatives de frais :</b>		
- de bicyclette	NON	
- d'outillage	NON	
- de panier	NON	Cass. soc. 24 février 1982, Chappelat-Roddier c/ Rochette
- de salissure	NON	
- d'usure des vêtements	NON	
<b>Primes en fonction de la présence ou de la situation du salarié :</b>		
- d'ancienneté	NON	Cass. soc. 29 mai 1986, BC V n° 264
- d'assiduité	NON OUI	Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994 Cass. soc. 26 octobre 1979, BC V n° 796 Administration et tribunaux n'ont pas la même interprétation
- de mariage, de naissance, de garde d'enfants	NON	
- de médaille du travail	NON	

### c) Contingent d'heures supplémentaires (L212-6)

Le **contingent d'heures supplémentaires** est fixé à **130 heures par an**. Les heures supplémentaires ne sont imputées sur le contingent annuel de 130 heures supplémentaires qu'à **partir de la 38<sup>e</sup> heure** hebdomadaire de travail effectif pour l'année **2000**, à **partir de la 37<sup>e</sup> heure** en **2001**, puis à **partir de la 36<sup>e</sup> heure** en **2002** et les années suivantes.

Les heures supplémentaires effectuées s'imputent normalement sur le contingent, **sauf dans les cas suivants :**

- en cas de **compensation intégrale sous forme de repos** portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations ou bonifications y afférentes ;
- lorsque ces heures supplémentaires ont été effectuées dans les cas de **travaux urgents prévus à l'article L.221-12** (article L.212-5-1, second alinéa) ;

#### Seuil au-delà duquel les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent de 130 heures

	2000	2001	2002	2003	2004 et suivantes
Entreprises de plus de 20 salariés	Au-delà de 37 h	Au-delà de 36 h	Au-delà de 35 h	Au-delà de 35 h	Au-delà de 35 h
Entreprises de 20 salariés ou moins	Au-delà de 39 h	Au-delà de 39 h	Au-delà de 37 h	Au-delà de 36 h	Au-delà de 35 h

\* En cas de modulation, le seuil correspondant à 37 heures est de 1 690 heures sur l'année, et celui correspondant à 36 heures, de 1 645 heures sur l'année.

Les **heures supplémentaires** effectuées au-delà du contingent peuvent être autorisées par l'**inspecteur du travail** après avis du C.E. (L212-7).

Ce contingent est applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres mentionnés à l'article L.212-15-2.

Le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où elles sont fixées dans la limite du contingent légal ou conventionnel et dans le respect de la procédure d'autorisation. Mais en revanche, il peut refuser de faire des heures supplémentaires, hors contingents ou non autorisées.

Le salarié est toujours en droit de **refuser d'effectuer des heures supplémentaires** qui ne lui sont pas payées comme telles par son employeur ( Cass. Soc. 28/10/96 Bucari/carré ) ou si l'employeur a refusé de les lui payer précédemment (Cass.Soc. 7/12/99, Sté Base de Louviers c/ Fortier.).

– **Repos compensateur obligatoire (L.212-5-1) :**

Dans une entreprise de plus de 10 salariés, **les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire** dans les conditions suivantes :

- **à l'intérieur du contingent légal, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine ouvre droit à un repos au taux de 50 % ;**
- **au-delà du contingent légal, toutes les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos au taux de 100 %.**

**La période durant laquelle le salarié est en repos compensateur est assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul des droits du salarié et donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail durant cette période là (L.212-5-1).

Le repos peut être pris par **journée entière ou demi-journée.**

Il doit être pris dans **un délai maximum de deux mois** à moins qu'un accord collectif fixe ce délai à 6 mois.

<b>Calcul des repos compensateurs</b>		
<b>Entreprises concernées</b>	<b>Heures supplémentaires effectuées*</b>	<b>Durée du repos compensateur</b>
<b>Plus de 10 salariés</b>	Dans le cadre du contingent légal de 130 h	50 % du temps accompli au-delà de 41 h dans la semaine
	au-delà du contingent légal de 130 h	100 % des <b>heures supplémentaires</b> effectuées au-delà de 39 h
	au-delà de 42 h en cas de travaux urgents	20 % du temps accompli au-delà de 42 h. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel
<b>1 à 10 salariés</b>	au-delà du contingent légal de 130 h	50 % des <b>heures supplémentaires</b> effectuées au-delà de 39 h
* Le contingent légal est de 130 h par an et par salarié. Un contingent supérieur ou inférieur peut être fixé par un accord collectif étendu. En dehors du contingent, les heures sont soumises à l'autorisation de l'inspection du travail.		

Si le salarié n'a pas pris son repos dans le délai de deux mois (ou six mois), l'employeur doit lui demander de le prendre dans **un délai maximum d'un an.**

En principe, **le repos non pris dans les délais est perdu** à condition que l'employeur n'ait pas empêché le salarié de prendre son repos et qu'il ait informé le salarié de l'existence de ce droit à repos (sur le bulletin de paie ou une annexe au bulletin).

Les salariés régulièrement informés de leurs droits au repos compensateur et qui ne présentent pas leurs demandes dans le délai de deux mois suivant l'ouverture de ces droits ne peuvent prétendre au paiement de repos compensateur non pris (cass.soc.27/11/90,RJS 1/91, n°32).

L'employeur qui ne donne pas au salarié l'information régulière de ses droits, en sorte que l'intéressé a laissé passer le délai de deux mois suivant l'ouverture du droit, est redevable envers lui de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. (cass.soc.5/10/83,JS1984,SJ18 ;BCVn°473;18/03/86,JS1986,SJ87;BCVn°96;4/12/91,Mlle Vermander c/Sté Cora Dunkerque).

#### – Le repos compensateur de remplacement R.C.R.

Les **heures supplémentaires** dont le paiement aura été remplacé par un **repos compensateur** ne s'imputent pas sur le **contingent annuel d'heures supplémentaires**.

**La mise en œuvre de ce régime est subordonnée à :**

- **une disposition d'un accord collectif,**
- **une décision unilatérale de l'employeur** à condition que le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

## 5. Les Cadres :

**Réduction du temps de travail des cadres** prévue dans la loi du 20 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

### La loi distingue trois catégories de cadres

#### a - Les cadres dirigeants

L'article L. 212-15-1 prévoit que les cadres dirigeants sont ceux qui ont d'importantes responsabilités, une rémunération élevée et une indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

**Ils ne sont pas concernés par les dispositions légales relatives à la durée du travail.**

Les dispositions du livre deuxième, titre I du code du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit et celles du livre deuxième, titre II du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces salariés.

En revanche, les dispositions relatives aux congés annuels, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail leur sont applicables.

#### b - Les cadres intégrés dans une unité de travail et suivant l'horaire collectif

**Ils bénéficient de toutes les règles relatives à la durée du temps de travail** comme les autres salariés. La durée légale du travail qui leur est applicable est de 35 heures avec paiement d'heures supplémentaires au-delà, à moins qu'une convention de forfait incluant un nombre précis d'heures de travail (exemple : forfait pour 37 heures de travail) soit prévu par leur contrat de travail. Ces cadres relèvent donc du régime de droit commun. Il s'agit d'une catégorie très résiduelle de cadres.

#### c - Les autres cadres

Les cadres qui ne relèvent ni de l'article L.212-15-1 (cadres dirigeants) ni de l'article L.212-15-2 (cadres intégrés à un horaire collectif) **bénéficient d'un régime particulier**. Ils doivent bénéficier de la RTT mais selon des modalités particulières.

Leur durée de travail peut être fixée par **une convention de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle**.

- **Les forfaits hebdomadaire ou mensuel sont obligatoirement en heures.** Ils doivent en principe être prévus par un accord collectif et par le contrat de travail. Mais en l'absence d'accord collectif, ils sont prévus par le seul contrat de travail.

- **Les forfaits annuels, en heures ou en jours doivent impérativement être prévus par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord collectif est donc un préalable obligatoire.** Il faut, de plus, que le contrat de travail stipule que le cadre est soumis à un forfait annuel, en heures ou en jours.
  - **Le forfait annuel en heures** doit prévoir **une durée annuelle de travail** ; il faut procéder à un décompte des heures effectuées ; les durées maximales de travail sont applicables à moins que l'accord collectif y déroge. Cette convention vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, **un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.** Dans ce cas, la rémunération prévue doit **intégrer les majorations et bonifications** pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année.
  - **Le forfait annuel en jours** doit prévoir un nombre de jours travaillés qui ne peut **excéder 217 jours, sauf dans deux cas précis** : l'affectation sur le compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article L.227-1, et le report de congés payés dans les conditions prévues à l'article L.223-9. La loi donne une définition précise des cadres susceptibles de bénéficier d'un forfait annuel en jours : il s'agit de ceux dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et du degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

**Les cadres au forfait jours ne sont pas soumis aux règles de décompte des heures de travail ainsi qu'aux durées maximales de travail (10 heures/jour et 48 heures/semaine).** Ils doivent toutefois bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures.

La seule obligation est de décompter leurs jours de travail et de repos afin de vérifier qu'il n'y a pas plus de **217 jours de travail par an.**

Si ces jours de repos n'ont pas été pris pendant l'année, il faut en faire bénéficier le cadre dans les trois premiers mois de l'année suivante.

## **6. Paiement au forfait des heures supplémentaires :**

Les salariés effectuant régulièrement un certain nombre d'heures supplémentaires peuvent recevoir **un salaire forfaitaire intégrant le paiement des heures supplémentaires.**

**Le paiement au forfait doit réunir les 4 conditions suivantes :**

- Il doit correspondre à un **nombre d'heures de travail précis** ( Cass.Soc.23/05/96. SA SNFB/Ghibaudo ). En revanche, si le salarié effectue au cours d'un mois un nombre d'heures inférieur à celui prévu dans le forfait, son salaire forfaitaire ne peut être diminué, mais doit être augmenté pour toute heure effectuée au-delà de ce quota ;
- Il doit avoir été **accepté par le salarié.** Le forfait fait l'objet d'une clause insérée dans le contrat de travail, une convention de forfait ne se présume pas (Cass. Soc. 17/07/96. CMEN/Herrault.). La seule constatation qu'un salarié perçoit une rémunération supérieure au minimum conventionnel ne permet pas de conclure à l'existence d'un forfait ( Cass. Soc. 20/07/94. Carrier/Comptoir Forézien Pharmaceutique) ;
- Il ne doit **pas être désavantageux** pour le salarié (Cass.Soc.24/04/90. Le Merrer) ;
- Le **bulletin de paie** devra mentionner la **nature et le volume de ce forfait** (hebdomadaire, mensuel en heures, forfait annuel en heures ou en jours) ;

**Exception pour les cadres :** Il est admis que certains cadres supérieurs, astreints à une obligation de résultats, soient rémunérés au forfait sans référence à un horaire de travail si leur rémunération est

nettement supérieure au niveau conventionnel. Mais le forfait en jours sur l'année est plafonné à 217 jours. Il exonère l'employeur des dispositions relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail. Seules les règles applicables au repos journalier (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (1 tous les 6 jours d'une durée ininterrompue de 24 heures) doivent alors être respectées.

## X. **HORAIRES DE TRAVAIL :**

### 1. **Horaire collectif :**

L'**horaire de travail daté et signé par le chef d'établissement**, devra être communiqué avant sa mise en application à l'**inspecteur du travail** et **affiché dans chacun des lieux** du travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute **modification** de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée et adressée à l'inspecteur du travail.

### 2. **Horaires individualisés (L212-4-1):**

Pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés **sous réserve** que le **comité d'entreprise** et que l'**inspecteur du travail** soit préalablement informé.

### 3. **Encouragement à la pratique du sport**

**Art. L. 212-4-16** (ex L. 212-4-8) .- Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'**aménagement de son horaire** de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

## XI. **CONGES :**

### 1. **Congés**

#### a) **Congé sans solde**

Le congé sans solde n'est pas un congé légal. Il ne peut donc intervenir qu'après accord entre l'employeur et le salarié.

#### b) **Congés pour événements familiaux (L226-1)**

Tout salarié bénéficie, sur justification d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour son propre mariage ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Les clauses conventionnelles peuvent autoriser des absences pour des événements autres que ceux énumérés plus haut ou accorder une autorisation d'absence plus longue que celle prévue par la loi.

### c) Congés pour enfant malade (L122-28-8)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un **congé non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident, constaté par **certificat médical**, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L513à0-1 du code de la sécurité sociale.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgé de moins de 16 ans.

### d) Congé sabbatique

Le congé sabbatique n'est soumis à aucune condition quant à sa finalité : tout salarié peut l'utiliser pour exercer une activité de son choix. D'une durée comprise entre 6 et 11 mois, ce congé suspend le contrat de travail (L122-32-17).

Le droit du congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une **ancienneté** dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation (L122-32-18).

Les salariés en congé sabbatique bénéficient de la règle du maintien des droits aux prestations en nature des assurances maladie et maternité pendant 12 mois (CSS art. L. 161-8 et R 161-3).

## 2. CONGES PAYES

### a) Droits et obligations (L223-7)

Il appartient en principe à l'employeur de prendre **l'initiative du congé** : c'est lui qui fixe, en dernier lieu, la période des congés et l'ordre des départs dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, **l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur** ne peuvent être **modifiés dans le délai d'un mois** avant la date prévue du départ.

L'ordre des départs doit être **communiqué** par l'employeur aux salariés 15 jours avant leur départ et être affiché dans les ateliers, bureaux et magasins (D223-4).

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un **congé simultané**.

### b) Période du congé

La **période dite de « référence »**, c'est-à-dire celle au cours de laquelle s'apprécie le droit au congé en fonction du temps de présence effective de chaque salarié concerné, court du **1er juin au 31 mai de l'année suivante** (L. 223-7)..

La période de congé (dite « période d'été ») est fixée par les « conventions ou accords collectifs de travail

». Elle doit comprendre dans tous les cas la période **du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre** de chaque année (L. 223-7 ).

Le ministre du Travail a pour sa part indiqué que lorsqu'une période de congés n'est pas déterminée dans l'entreprise, le salarié peut exercer son droit à congé jusqu'au 31 mai (rép. Langagne, JO 4 février 1991, Déb. AN quest. p. 434). Passé cette date, serait en infraction l'employeur qui n'aurait pas permis au salarié de prendre tous ses congés sauf, bien sûr, circonstances exceptionnelles. Et inversement, le salarié qui n'aurait volontairement pas pris ses congés ne pourrait plus y prétendre. Il ne pourrait davantage réclamer une indemnité à ce titre (cass. soc. 11 octobre 1995, n° 3632 D).

Le congé payé ne dépassant pas **douze jours ouvrables doit être continu**. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables continu ( toutefois, il peut être dérogé à ce principe pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, tels que les travailleurs étrangers, les salariés français détachés à l'étranger et les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer **(L223-8)** ).

**Le congé principal** d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables **peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié**. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (L223-8).

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (L. 223-2, al. 3).

Les salariés ont la possibilité de reporter sur 6 années maximum le congé qui leur est dû au-delà de 24 jours ouvrables, s'ils souhaitent prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique (L122-32-25)

### c) Cinquième semaine

Le code du travail n'impose pas de période particulière pour la prise de la **cinquième semaine**, contrairement à ce qui est prévu pour le congé principal. **Un seul impératif** : la cinquième semaine ne doit pas être accolée aux quatre autres

### d) Ouverture du droit aux congés (L223-2)

Le travailleur qui, au cours de **l'année de référence ( 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours )**, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum **d' 1 mois de travail effectif**, a droit à des congés payés.

### e) Durée des congés :

La durée du congé payé est déterminée par le **temps de travail effectivement** accompli par un salarié au service de son employeur, au cours de **l'année de référence** (L223-2).

La durée du congé annuel est déterminée à raison de « **2,5 jours** » **ouvrables par mois** de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder « **30** » jours ouvrables (L223-2).

Sont assimilées à **1 mois de travail effectif** pour la détermination de la durée du **congé** toutes les périodes équivalant à **4 semaines ou 24 jours de travail** (L. 223-4).

Le ministère du Travail considère que le travailleur qui justifie au cours de la **période de référence de 48 semaines** ou de 12 fois 24 jours de travail effectif avait **droit à son congé intégral** (rép. QE 25933, JO AN 10/03/73, p. 535).

En conséquence, un salarié a droit à la totalité de ses congés dès lors qu'il a travaillé 12 fois 4 semaines au cours de la période de référence (Cass. Ass. Plén. 9-1-87, n°280 ; rép. Renard 11-10-82).

**Exemple :** Un salarié absent 7 semaines pendant la période de référence totalise  $52 - 7 = 45$  semaines de travail, équivalant à  $45/4 = 11$  mois de travail. Il a donc droit à  $2,5 \text{ jours} \times 11 \text{ mois} = 27,5$  jours de congés (arrondis à 28).

**Les interruptions de travail** se trouvent exclues même si elles sont dues à un motif valable :

- les jours de maladie,
- le repos des femmes en couches prévu par le code du travail,
- les périodes obligatoires d'instruction militaire,
- les absences autorisées (art. D. 223-5).

La durée du **congé** ne peut être réduite plus que proportionnellement à la durée de l'absence ( L. 223-1).

La loi considère **certaines absences comme des périodes de travail effectif**. Elle assimile ainsi la plupart des **congés** légaux à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée des **congés** annuels auxquels a droit le salarié (L. 223-4).

### **Absences à prendre en compte pour calculer la durée des congés :**

- La période de **congés** payés de l'année précédente.
- Les repos compensateurs pour heures supplémentaires.
- Les repos pour maternité (c. trav. art. L. 122-25 à 30).
- Le **congé** d'adoption.
- Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En revanche, l'absence due à une rechute consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle ne peut être comptée comme période de travail effectif s'il y a eu reprise du travail avant la rechute, la loi posant la condition expresse que l'absence ait été ininterrompue (cass. soc. 27 juin 1973, bull. cass. 1973-V-421).
- Les périodes de maintien ou de rappel au service national (attention : la période légale pendant laquelle un salarié est tenu d'effectuer son service national n'est pas assimilée à une période de travail effectif, même si l'intéressé est réembauché par son ancien employeur à sa libération).
- Les **congés** légaux exceptionnels pour événements familiaux (c. trav. art. L. 226-1).
- Le **congé** individuel de formation et le **congé** examen (c. trav. art. L. 931-7).
- Le **congé** spécial accordé aux salariés candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale (c. trav. art. L. 122-24-1).
- Le **congé** de bilan de compétence (c. trav. art. L. 931-23).
- Le **congé** de formation économique, sociale et syndicale, dont peut bénéficier le salarié (c. trav. art. L. 451-2).
- Le **congé** de formation des cadres et des animateurs pour la jeunesse (c. trav. art. L. 225-2).
- Les périodes de stages de formation économique organisés pour les élus titulaires des comités d'entreprise (c. trav. art. L. 434-10).
- Le **congé** de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (c. trav. art. L. 236-10).
- Le **congé** de formation dont bénéficient les salariés administrateurs de mutuelle (c. trav. art. L. 225-7).
- Le **congé** de représentation en faveur des associations ou des mutuelles (art. L. 225-8).
- Le temps passé par les salariés désignés pour exercer des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes (art. L. 516-4).
- Le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'hommes salariés pour l'exercice de leur fonction (c. trav. art. L. 514-1, al. 2) ou leur stage de formation (c. trav. art. L. 514-3).
- Le temps passé par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale hors de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions (c. séc. soc. art. L. 231-9, al. 2).
- Le temps consacré aux actions de formation à la sécurité (c. trav. art. R. 231-44).

- Le temps passé hors de l'entreprise par les salariés participant à certains organismes (assesseurs au tribunal des affaires de la sécurité sociale, membres d'organismes représentatifs d'immigrés, salariés siégeant aux commissions paritaires traitant de l'emploi ou participant à des jurys d'examen, représentants d'associations familiales).

#### f) Congés supplémentaires :

**Jeunes mères de famille.** Les salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de **congé** supplémentaire par enfant à charge (c. trav. art. L 223-5).

Pour être considéré à charge, il faut que l'enfant vive au foyer et soit âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Il importe peu que la salariée soit mariée ou célibataire ou qu'un lien de parenté existe entre la femme et l'enfant. Seul est retenu le fait que la femme assume à son foyer la charge effective et permanente de l'enfant.

Ce **congé** supplémentaire :

- s'ajoute au **congé** légal de 30 jours ;
- est réduit à un jour si le **congé** légal n'excède pas six jours (c. trav. art. L. 223-5).

Dans la mesure où elles prévoient un nombre de jours de **congé** supérieur à celui auquel la salariée pourrait légalement prétendre les dispositions conventionnelles peuvent écarter le cumul du **congé** conventionnel et du **congé** légal (cass. soc. 21 octobre 1982, BC V n° 574).

**Jeunes salariés.** Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un **congé** de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, l'indemnité de **congés** payés ne leur est pas due pour les jours de vacances auxquels leur temps de travail ne leur a pas donné droit (c. trav. art. L. 223-3).

Les **congés** prévus en faveur des jeunes salariés se cumulent, le cas échéant, avec les **congés** supplémentaires légaux des jeunes salariées ayant un enfant à charge (voir ci-dessus).

**Fractionnement.** Les salariés qui fractionnent leurs congés peuvent avoir droit à des jours de congés supplémentaires. Il est attribué **2 jours ouvrables de congé supplémentaires** lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins **égal à 6** et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. L'employeur peut toutefois, en vertu de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, subordonner le fractionnement du congé principal à la renonciation du salarié aux jours de congés supplémentaires. Cette renonciation doit être explicite (écrit signé du salarié) (cass. soc. 26 mars 1997, n° 1486 D).

L'article L. 223-8 du code du travail prévoit expressément que les jours de **congés** payés dus en sus de 24 jours ouvrables (**c'est-à-dire la cinquième semaine**) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit au supplément de **congé** en cas de fractionnement

#### g) Décompte des jours de congés

Sont réputés **jours ouvrables** tous les jours de la semaine sauf :

- Le jour consacré au repos hebdomadaire (généralement le dimanche).
- Les jours reconnus fériés.

En cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours, **le sixième jour de la semaine non travaillé** – habituellement le samedi ou le lundi – doit être **considéré comme jour ouvrable**

## XII. Changements dans l'organisation du travail :

### **1. Qualification professionnelle :**

Etant un des éléments du contrat de travail, elle ne peut être modifiée sans accord mutuel. Exemple : Pour des situations particulières l'entreprise peut imposer à un salarié d'effectuer provisoirement un travail d'une qualification inférieure sans diminution de salaire ou d'avantages acquis. (Cass. Soc. 14.05.87 bull. n°314).

### **2. Réorganisation entraînant une modification de la rémunération :**

Aucune modification de la rémunération ne peut être imposée sans accord mutuel. Cette règle vaut même lorsque la modification de la rémunération est justifiée par une réorganisation de l'entreprise. Exemple : La partie fixe du salaire d'un agent commercial ne peut être abaissée et complétée par une forme d'intéressement qui dépend de la réalisation de quotas fixés de façon unilatérale. (Cass. Soc. 30.04.87 Gaz. Pal. 1987.2.panor.168.).

### **3. Modification des cadences :**

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de 2 semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des 2 semaines précédant la modification (L231-3-1).

### **4. Plan d'adaptation :**

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des **mutations technologiques importantes** et rapides, il doit établir **un plan d'adaptation**. Ce plan donne lieu à **consultation du CHSCT** (L236-2). La notion d'importance s'apprécie en fonction des modifications que le projet apporte dans l'organisation et la marche de l'entreprise et de ses conséquences sur la situation du personnel (cass. Crim. 3 mai 1994, B. crim. n°164). Les mesures ponctuelles ou individuelles ne donnent pas lieu à consultation (cass. Crim. 13/12/94, B. crim. n°405 ; sur la consultation conjointe du C.E., cf. n°186).

## **XIII. Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure**

### **1. Décret du 20 février 1992**

Le décret du 20 février 1992 **définit les prescriptions** à mettre en œuvre en matière **d'hygiène et de sécurité** lorsqu'une ou plusieurs **entreprises extérieures** interviennent dans un établissement pour y effectuer **une prestation de service**.

Dès lors qu'une **Entreprise Utilisatrice**, fait appel à une **Entreprise Extérieure** pour participer à l'exécution **d'une opération**, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de mettre en œuvre les **mesures prescrites** par les articles **R 237-I à R 237-28 du code du travail**.

Le décret définit **le rôle et l'intervention tant du CHSCT** de l'entreprise dans laquelle s'effectue la prestation confiée que du ou des CHSCT de la ou des entreprises chargées d'effectuer ces prestations.

**Ne sont pas compris dans le champ d'application du décret :**

- **Les chantiers de bâtiment ou génie civil.**
- Les **chantiers de bâtiment clos** et indépendants situés à l'intérieur d'un périmètre d'un établissement en activité.
- Les travaux relatifs à la **construction et à la réparation navale.**
- L'arrêté du 26 avril 1996 prévoit un **protocole de sécurité pour les opérations de chargements et déchargements** effectuées par une entreprise extérieure.

## 2. Définitions :

### a) Entreprises Extérieures ou intervenantes (EE) :

Entreprises qui font intervenir leur **personnel aux fins d'exécuter une opération** dans un établissement d'une entreprise utilisatrice.

### b) Entreprise Utilisatrice (EU) :

Entreprise dans laquelle se réalise la prestation.

### c) Opérations :

Une ou plusieurs **prestations de service** ou de travaux réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif. " (Exemple : le gardiennage, la restauration collective, la supervision de travaux, maintenance des bâtiments et des installations, les réparations, les travaux neufs).

## 3. Obligations des Entreprises ( EE et EU ) :

Afin de **prévenir les risques** liés à l'**interférence entre les activités, les installations et matériels** des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail, des **obligations sont à la charge des chefs d'entreprise.**

<u>Phases</u>	<u>Obligations</u>	<u>Entreprise Utilisatrice</u>	<u>Entreprise(s) Extérieure(s)</u>
<u>Après la signature du Contrat.</u> (R237-2, R237-4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Coordination générale</b> des mesures prévention.</li> <li>- Indication par écrit de la <b>date d'arrivée des E.E., la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'opération.</b></li> <li>- Ils sont également tenus de faire connaître les <b>noms et références de leurs sous-traitants.</b></li> </ul>	<b>X</b>	<b>X</b>
<u>Avant l'exécution de la prestation.</u> (R237-6, R237-7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Inspection commune des lieux de travail, des installations, et des matériels</b> mis à disposition des E.E..</li> <li>- <u><b>Délimitation du secteur d'intervention des E.E..</b></u></li> <li>- <u><b>Matérialisation des zones de ce secteur.</b></u></li> <li>- <u><b>Indication des voies de circulation</b></u></li> </ul>	<b>X</b>     <b>X</b>	<b>X</b>

	<p><u>(personnel, véhicules, engins) et d'accès aux installations sanitaires, aux vestiaires, et aux locaux de restauration.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmission des <b>consignes de sécurité</b> en vigueur dans l'établissement.</li> <li>- <u>Description des travaux à effectuer, des matériels utilisés, des modes opératoires ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.</u></li> <li>- <b>Analyse des risques</b> pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels.</li> </ul> <p><b>SI OUI</b> <u>= Plan de prévention</u></p>	X	
		X	X
		X	X
<b><u>Phases</u></b>	<b><u>Obligations</u></b>	<b><u>Entreprise Utilisatrice</u></b>	<b><u>Entreprise(s) Extérieure(s)</u></b>
Avant l'exécution de la prestation. (R237-7, R237-8)	<p><b>Plan de prévention si :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Travaux</u> représentant un nombre d'heures total égal au moins à <b>400 h</b> sur une période égale au plus à <b>12 mois</b>.</li> <li>- <b>Travaux</b> représentant un caractère <b>dangereux</b>.</li> </ul>	X	X
		X	X
<u>Pendant l'exécution des opérations.</u> (R237-12, R237-13, et R237-15).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Contrôle</b> du respect <b>des mesures adoptées et coordination des nouvelles mesures.</b></li> <li>- <b>Inspections et réunions périodiques :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Initiative</u></li> <li>• <b>Participation</b></li> </ul> </li> <li>- <b>Mise à jour du plan de prévention</b></li> <li>- <b>Contrôle des instructions</b> données aux salariés des entreprises extérieures quant <b>aux risques liés à la présence de plusieurs entreprises.</b></li> </ul>	X	
		X	<u>(si carence)</u>
		X	X
		X	X
		X	

Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'Entreprise Utilisatrice sont **affichés les noms et lieux de travail des membres du CHSCT** de l'Entreprise Utilisatrice et des Entreprises Extérieures, le

**nom du médecin du travail** de l'Entreprise Utilisatrice et le **lieu de l'infirmier** de l'Entreprise Utilisatrice. (R 237-25).

**Le chef de l'Entreprise Extérieure** doit, avant le début des travaux **faire connaître à l'ensemble des salariés** qu'il affecte à ces travaux **les dangers spécifiques** auxquels ils sont exposés et **les mesures prise pour les prévenir** (R237-11) :

- En précisant les **zones dangereuses** et les moyens adoptés pour les matérialiser.
- En expliquant l'emploi des **dispositifs collectifs et individuels de protection**.
- En montrant à ces salariés **les voies à emprunter** pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, les issues de secours.

Le temps ainsi passé est assimilé à du temps de travail effectif des salariés intéressés.

#### **4. Inspection préalable**

**Le CHSCT compétent de l'Entreprise Utilisatrice et les même CHSCT des Entreprises Extérieures** sont informés de la date de **l'inspection préalable** par les chefs des entreprises concernées dès qu'ils en ont connaissance et **au plus tard 3 jours avant qu'elles ont lieu**. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ (R237-22).

**Le CHSCT de l'Entreprise Utilisatrice** décide s'il estime nécessaire qu'un ou plusieurs membres appartenant à **la délégation du personnel** participe à cette inspection (R237-23).

**Le ou les membres des comités désignés** pour participer à l'inspection émettent **un avis sur les mesures de prévention**. Cet avis est porté sur le **plan de prévention** (R237-23).

#### **5. Inspections et réunions (R236-12)**

**Pendant l'exécution** des opérations le chef de l'Entreprise Utilisatrice organise, avec les chefs des Entreprises Extérieures qu'il estime utile d'inviter selon une périodicité qu'il définit, **des inspections et réunions aux fin d'assurer soit** :

- La **coordination général** dans l'enceinte de l'Entreprise Utilisatrice.
- La coordination des **mesures de prévention** pour une opération donnée.
- La coordination des mesures rendues nécessaires par des risques liés à l'**interférence** entre deux ou plusieurs opérations.

**Les chefs de toutes les entreprises concernées** par les opérations en cause sont informés de **la date à laquelle doivent avoir lieu les inspections et réunions** .

Les **mesures prises** à l'occasion de cette coordination font l'objet d'une **mise à jour du plan de prévention** concerné.

#### **6. Le plan de prévention**

Ce plan est **obligatoirement établi par écrit si le nombre total d'heures de travail prévisible est égal au moins à 400 heures** sur une période égale au plus à 12 mois ou si des travaux dangereux figurant sur la liste dressée par l'arrêté du 19/03/93 sont prévus (R 237-8).

**Les mesures prévues par le plan de prévention** comportent au moins des dispositions dans les domaines suivants (R237-7) :

- **La définition des phases d'activité dangereuses** et des **moyens de prévention spécifiques correspondants**.
- **L'adaptation des matériels, installations, dispositifs** à la nature des opérations à effectuer ainsi que la définition **de leurs conditions d'entretien**.
- Les **instructions** à donner aux salariés.

- L' **organisation mise en place pour assurer les premiers secours** en cas d'urgence et du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.
- **la coordination** nécessaire au maintien de la sécurité **et l'organisation du commandement**.
- **La liste des postes** occupés par les salariés susceptibles de relever de la **surveillance médicale particulière**.
- La **répartition des charges d'entretien** entre les entreprises qui utilisent les **locaux sociaux**.
- **Disposition** prises pour **les travailleurs isolés** (R. 237-10).

## **7. Rôle du CHSCT**

L'article R 237-22 prévoit **que les différents CHSCT** (celui de l'EU et ceux des EE) seront **informés**:

- de la **date de l'inspection préalable** prévue, au plus tard 3 jours avant qu'elle ait lieu (R 237-6),
- de la **date des inspections et réunions de coordination** prévues au cours des travaux par l'article R.237- 12 et initiées par le chef d'entreprise utilisatrice,
- de **toutes les situations d'urgence et de gravité** mentionnées à l'article L 236-7.

Le **plan de prévention et ses mises à jour** sont mis à leur disposition.

Toutes les **informations dues par l'E.U. et les E.E. avant le début des travaux** prévues dans l'Art. R237-4, sont à la disposition de **l'inspecteur du travail, des agents de la CRAM, des médecins du travail, et du CHSCT** (R237-4).

## **8. Le rôle du médecin du travail**

Les **médecins du travail** des EU et des EE se communiquent sur demande:

- toute indication sur **les risques particuliers** que présentent les travaux pour la santé des salariés concernés,
- les éléments des **dossiers médicaux** nécessaires à leur mission de surveillance (article R 237-18).

Si la nature ou la durée des travaux effectués par le salarié de l'EE rendent nécessaires **des examens complémentaires**, ces derniers sont assurés par le médecin du travail de l'EU (article R 237-19).

Le médecin du travail de l'EE peut accéder **aux postes de travail** dans des conditions définies par les chefs d'EU et d'EE (article R 237-21).

## **XIV. Dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou génie civil**

Afin **d'assurer la sécurité et de protéger la santé de toutes les personnes** qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le **maître d'ouvrage**, le **maître d'œuvre** et le **coordonnateur** doivent , tant au cours de la **phase de conception**, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation du projet , que pendant la **réalisation de l'ouvrage**, mettre en œuvre les **principes généraux de prévention** (L235-1).

La **coordination en matière de sécurité et de santé** doit être organisée tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage (L235-4).

### **1. Déclaration préalable :**

Sont soumises à l'obligation de **déclaration préalable** les opérations de bâtiment ou de génie civil, dispositions de la Loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993.

### Le maître d'ouvrage doit :

- **Déclarer** les opérations d'un volume prévu supérieur à **500 hommes-jours** ou d'une durée supérieure à **30 jours** et qui occupent plus de **20 travailleurs** à un moment quelconque des travaux (R238-1).
- La déclaration préalable est **adressée à l'inspecteur du travail, à l'OPPBT, à la CRAM**, lors de la demande de permis de construire ou au moins 30 jours avant le début effectif des travaux pour les opérations non soumises à permis de construire (R238-2).
- Désigner un **Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé** pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir **plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises**, aux fins de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées et de prévoir **l'utilisation des moyens communs** tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives (L235-3).
- Le maître d'ouvrage est tenu de pouvoir **justifier de la compétence du coordonnateur** qu'il a désigné (R238-7) (R238-8) .
- Le maître d'ouvrage prévoit, dès les études d'avant projet de l'ouvrage, la **coopération entre les différents intervenants** dans l'acte de construire et le coordonnateur (R238-17).
- Suivre la **mission du coordonnateur**. (R238-16).
- Indiquer dès l'appel d'offres aux entrepreneurs si le chantier est soumis à un **Plan Général de Coordination (PGC)** et si un **collège interentreprises** sera constitué (**CISSCT**) (R238-20).
- Garder le **dossier de maintenance et d'interventions ultérieures (PIUO)** et le transmettre en cas de mutation de l'ouvrage. Dans le cas d'une copropriété, le syndic de l'immeuble a un exemplaire du dossier (R238-38).
- Faire exécuter les **Voies et Réseaux Divers (VRD)** avant toute intervention sur le chantier pour les opérations de bâtiment d'un montant supérieur à **5 millions de francs** (R238-40).

### Documents joints au marché :

Lorsque le chantier est soumis aux dispositions de la Loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 et des textes pris pour son application, est (sont) **joint (s) au présent contrat** :

- le projet de règlement du **CISSCT**
- le **PGC** en matière de sécurité et de protection de la Santé
- Si les travaux du présent marché portent sur un ouvrage ayant donné lieu à l'établissement d'un **DIUO**, ce dernier est (sont) remis à chacun des sous-traitants par l'entrepreneur principal.

## **2. La mission de coordination :**

Le coordinateur a pour mission de **prévenir les risques** résultant des interventions simultanées ou successives des différentes entreprises travaillant sur un même chantier.

La mission de coordination fait l'objet d'un **contrat ou d'avenants spécifiques écrits** avec le maître d'ouvrage et d'une rémunération. Le contrat doit notamment indiquer une durée minimale hebdomadaire de missions sur le chantier (R238-16).

L'exercice de la fonction de coordonnateur nécessite un **niveau de compétence dépendant de la catégorie du chantier** (R238-9)

**Les opérations de bâtiment et de génie civil sont classées en 3 catégories (R238-8) :**

- **1<sup>er</sup> catégorie** : opérations soumises à l'obligation de constituer un **collège interentreprises** de sécurité, de santé et des conditions de travail ;
- **2<sup>e</sup> catégorie** : opérations soumises à l'obligation d'établir un **plan général de coordination (PGC)** en matière de sécurité et de protection de la santé ;
- **3<sup>e</sup> catégorie** : autres opérations.
- 

**Le coordonnateur (R238-18) :**

- 1) Veille à ce que les **principes généraux de prévention** soient mis en œuvre.
- 2) Au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet :
  - Elabore le **plan général de coordination ( PGC SPS )** lorsqu'il est requis ;
  - Constitue le **dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO)** ;
  - Ouvre un **registre-journal de la coordination**.
  - Définit **l'utilisation de moyens communs** (protections collectives, appareils de levage, accès provisoires, installations générales) et mentionner leur répartition entre les entreprises dans les pièces écrites.
  - Procède avec le chef de l'établissement en activité, préalablement au commencement des travaux, à **une inspection commune** visant à délimiter le chantier, à matérialiser les zones dangereuses, à préciser les voies de circulations.
  -
- 3) Au cours de la phase de réalisation de l'ouvrage :
  - Assurer **l'accueil des entreprises** sur le chantier (inspection commune du chantier, examen de chaque plan particulier de sécurité et de protection de la santé).
  - Organiser entre les entrepreneurs la **coopération et la coordination des activités**, le passage des consignes.
  - **Veille à l'application correcte des mesures de coordination** qu'il a définies ainsi que des procédures de travail qui interfèrent ;
  - Mettre à jour **le plan général de coordination ( PGC SPS )** et le **dossier de maintenance et d'interventions ultérieures (DIUO)**.
  - Présider le **collège interentreprises**, lorsqu'il existe.

**3. Plan Général de Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (PGC SPS) :**

Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui soit, fait l'objet de la **déclaration préalable**, soit nécessite l'exécution d'un ou plusieurs des travaux inscrits sur un liste de travaux comportant des risques particuliers fixée par arrêté, **le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un Plan Général de Coordination** en matière de sécurité et de protection de la santé qui est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux (L235-6).

**Le PGC SPS** définit l'ensemble des **mesures propres à prévenir les risques** découlant de l'interférence des activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités lorsqu'une intervention laisse subsister après son achèvement des risques pour les entreprises (R238-21).

**Ce document doit comprendre (R238-22) :**

- 1) Les **renseignements administratifs** intéressant le chantier ;
- 2) Les **mesures d'organisation générale** du chantier arrêtées par le maître d'œuvre ;
- 3) Les **mesures de coordination** définies par le coordonnateur :
  - a) Les voies, zones de **déplacement** et de circulation,
  - b) Les conditions de **manutention** des matériaux, matériels (appareils de levage, utilisation commune, interférence...),
  - c) La délimitation et l'aménagement des **zones de stockage** et d'entreposage des matériaux, en particulier les matières et substances dangereuses,
  - d) Les conditions de stockage et d'évacuation des **déchets et décombres**,
  - e) Les conditions **d'enlèvement des matériaux dangereux** utilisé,
  - f) L'utilisation des **protections collectives**, accès provisoires, installation électrique,
  - g) Les mesures prises en matière d'interaction sur le site.**
- 4) Les sujétions découlant des **interférences avec des activités** d'exploitation sur le site ;.
- 5) Les mesures générales prises pour assurer le maintien du chantier en bon ordre et en **état de salubrité** satisfaisant.
- 6) **L'organisation des secours.**
- 7) Les modalités de **coopération** entre les employeurs et les employeurs indépendants.

Le **plan général de coordination** indique en outre :

- **L'obligation faite aux entrepreneurs de fournir un plan particulier de sécurité PPSPS.**
- L'existence éventuelle d'un **collège interentreprises.**

Le **plan général de coordination** tenu sur le chantier peut être consulté par le médecin du travail, les membres des CHSCT , appelés à intervenir sur le chantier.

Document évolutif le **PGC** sera mis à jour afin d'intégrer (R238-23) :

- les améliorations apportées par les entreprises retenues lors des phases de préparation des PPSPS.
- Les changements de choix éventuels du maître d'ouvrage et du maître d'œuvre en cours de réalisation.
- Toute situation imprévisible.

Les mesures d'ordre technique incluses dans le PGC seront reprises dans le Cahier des Clauses Techniques Particulières du maître d'œuvre ( CCTP ), les mesures d'organisation dans le cahier des Clauses Administratives Particulières ( CCAP ).

Le **PGC** est conservé pendant **5 années** à compter de la fin du chantier (R238-25).

#### **4. Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé ( PPSPS )**

**Les Plans Particuliers de sécurité et de Protection de la Santé**, prévus par la loi du 31/12/93, sont définis par le décret du 26/16/94.

**Avant le début des travaux, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé est adressé (L235-7) :**

- 1) Au coordonnateur, par chacune des entreprises, y compris les entreprises sous-traitantes, appelées à intervenir à un moment quelconque des travaux sur un chantier soumis à l'obligation visée à l'article L235-6.
- 2) Au maître d'ouvrage, par toute entreprise appelée à exécuter seule des travaux dont la durée et le volume prévus excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat.

**L'entrepreneur** établit et est tenu de remettre au **coordonnateur SPS** un **Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé** après **inspection commune** organisée par le coordonnateur SPS . Cette obligation est applicable quel que soit le rang de l'entrepreneur ( entreprise générale – co-traitant – sous-traitant) qui exécute une tâche sur le chantier.

Le contenu, les conditions d'établissement et de transmission de ce document au coordonnateur SPS, aux organismes de prévention et autorités administratives sont fixés par les articles L 235-7 ; L235-9, L238-26 à R238-36 du code du travail

#### **5. Collège Interentreprises de Sécurité et de Santé et des Conditions de Travail**

L'entrepreneur est tenu sauf dérogation réglementaire de participer aux réunions du CISSCT qui sera constitué par le maître de l'ouvrage au plus tard 21 jours avant le début des travaux.

L'entrepreneur qui envisage de sous-traiter est tenu d'informer chacun des ses sous-traitants que l'opération est soumise à la constitution d'un CISSCT, et qu'en conséquence ils seront tenus de participer aux réunions de ce Collège

#### **6. Obligations de l'entrepreneur en matière de coordination, sécurité et protection de la Santé.**

**Chaque entrepreneur**, pour ce qui le concerne, doit exercer une **surveillance continue sur le chantier** à l'effet d'éviter tous accidents aux ouvriers travaillant sur ledit chantier, à quelque corps d'état qu'ils soient rattachés, ainsi qu'aux personnes employées à un titre quelconque sur le chantier.

Chaque **entrepreneur est responsable de tous les accidents** ou dommages qu'une faute dans l'exécution de ses travaux ou le fait de ses agent ou ouvriers peuvent causer à toutes personnes.

L'entrepreneur s'engage à respecter l'ensemble des mesures qui sont définies dans le **Plan Général de Coordination**.

L'entrepreneur laisse libre accès au chantier au coordonnateur SPS.

L'entrepreneur communique directement au coordonnateur SPS :

- **Le PPSPS** et ses mises à jour
- Tous les documents relatifs à la sécurité et à la protection de la santé nécessaires sur la chantier
- La liste tenue à jour des personnes qu'il autorise à accéder au chantier
- Dans les 5 jours qui suivent la signature du contrat, les effectifs prévisionnels affectés au chantier.
- Dans les 5 jours qui suivent la décision de constitution du CISSCT les noms des représentants au sein de ce collègue
- Les noms et coordonnées de l'ensemble de ses sous-traitants quel que soit leur rang
- Les informations et les documents nécessaires à la constitution du DIUO

L'entrepreneur s'engage à respecter les modalités pratiques de coopération entre le coordonnateur SPS et les intervenants.

L'entrepreneur informe le coordonnateur SPS de toutes les réunions ayant une incidence sur la sécurité et la protection de la santé qu'il organise lorsqu'elles font intervenir plusieurs entreprises et lui indiquent leur objet.

L'entrepreneur donne suite , pendant toute la durée de l'exécution de ses travaux, aux avis, observations ou mesures proposées de coordination e matière de sécurité ou de protection de la santé des travailleurs par le coordonnateur SPS, ou adopte des mesures d'une efficacité au moins équivalente.

Tout différend entre l'entrepreneur et le coordonnateur SPS est soumis au maître de l'ouvrage.

L'entrepreneur vise toutes les observations qui le concernent consignées dans le registre-journal.

Lorsque le contrat de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé le prévoit, le coordonnateur SPS peut arrêter tout ou partie du chantier lorsqu'il constate lors de ses visites sur le chantier un danger grave et imminent menaçant la sécurité ou la santé des travailleurs.

### **7. Dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage ( DIUO)**

Document qui évolue au fur et à mesure de l'avancement des travaux et qui rassemble sous bordereau les données de nature a faciliter la prévention des risques professionnelles lors des interventions ultérieures et notamment lors de l'entretien de l'ouvrage. Son contenu est fixé par les articles L 235-15 et R 238-37 à R 238-39 du Code du Travail et comprend notamment les pièces remises au coordonnateur SPS par les intervenants

### **8. Installations d'accueil des salariés sur chantier:**

Le tableau ci-dessous rappelle les dispositions applicables aux entreprises dans le domaine des installations d'accueil sur chantier. La loi du 31/12/93 et ses décrets d'application prévoient la définition et les modalités de ces installations par le coordonnateur.

INSTALLATION D'ACCUEIL DANS LES CHANTIERS		DUREE DU CHANTIER		OBSERVATIONS, CAS PARTICULIERS	CODE DU TRAVAIL
		Sup. 4 mois	Inf. 4 mois		
Tous locaux		■	■	Aérés, éclairés et chauffés tenus en état de propreté constant	L 232-1
			■	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si les locaux fixes ne sont pas adaptés, possibilité d'utiliser des véhicules de chantier, spécialement aménagés à cet effet, qui doivent pouvoir répondre aux mêmes besoins</li> <li>- Pour un chantier de travaux souterrains, le local-vestiaire doit se trouver au jour</li> <li>- Le local en sous-sol n'est toléré qu'exceptionnellement, à défaut d'autre solution. Il n'est accepté que si il est possible de l'aérer et de l'éclairer convenablement, et de le tenir en état constant de propreté.</li> </ul>	D.8/01/65 art. 187 et 188
Local vestiaire	Armoire vestiaires	■	■	Ininflammable, à 2 compartiments	D.8/01/65 art. 187 R232-2-2
			■	Si le chantier est trop exigu pour des armoires, possibilité de les remplacer par des patères en nombre suffisant.	D.8/01/65 art. 187
	Sièges	■	■	En nombre suffisant (1 par salarié ou bancs)	D.8/01/65 art. 187 R232-2-2
Local réfectoire (Dès que des salariés prennent leur repas sur le chantier)	Tables et chaises	■	■	En nombre suffisant	D.8/01/65 art. 190
	Appareil de réchauffage ou de cuisson	■	■	Chauffe-gamelle, cuisinière ou micro-ondes	D.8/01/65 art. 190
	Eau potable fraîche et chaude	■	■	Un robinet pour 10 usagers conseillé	R232-10-1
	Garde-manger ou réfrigérateur	■	■	Réfrigérateur conseillé	D.8/01/65 art. 190
Eau potable	Pour la boisson	■	■	Eau potable fraîche, 3 litres au moins par jour et par travailleur	D.8/01/65 art. 191
Sanitaires	Lavabos	■	■	1 au moins pour 10 travailleurs ou système de rampes équivalent avec savon et moyen de séchage.	R232-2-3 D.8/01/65 art. 189
Cabinets d'aisance		■	■	1 cabinet et un urinoir pour 20	R232-2-5 D.8/01/65 art. 192

<b>Douches</b>		■	■	Une douche pour 8 personnes est obligatoire pour les travaux insalubres ou salissants, définis par décrets	<b>R232-2-4</b>
----------------	--	---	---	--	-----------------