

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

Annexe au procès-verbal de la séance du 27 octobre 1982.

RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission spéciale (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ
PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE,
relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de
travail.*

Par M. Jacques MOSSION,

Sénateur.

Cette Commission est composée de : MM. André Fosset, président ; Jacques Larché, Louis Souvet, vice-présidents ; Robert Schmitt, Jacques Moission, secrétaires ; Mme Marie-Claude Beauveau, MM. Jean Béranger, Jacques Bialski, Charles Bonifay, Louis Caiveau, Jean Chérioux, Auguste Chupin, François O. Collet, Michel Dreyfus-Schmidt, Mme Cécile Goïdet, MM. Daniel Hoeffel, Louis Lazuech, Roland du Luart, Marcel Lucotte, Jean Madelain, Jacques Moutet, Louis Perrein, Victor Robini, Hector Viron.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 742, 823 et in-8° 223.

Sénat : 531 (1981-1982).

Travail. — Accidents du travail et maladies professionnelles - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Entreprises - Expertise - Hygiène et sécurité - Licenciement - Médecine du travail - Représentants du personnel - Transports maritimes - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION ET HISTORIQUE	3
PREMIERE PARTIE : LES INSTITUTIONS ACTUELLES ET LES PROBLEMES SOULEVES PAR LEUR FONCTIONNEMENT	7
I. — Le comité d'hygiène et de sécurité	7
1° <i>Fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité lors des réunions</i>	8
A. — Organisation des réunions	8
a) Périodicité des réunions	8
b) Personnes pouvant être présentes aux réunions	9
B. — Droits du comité d'hygiène et de sécurité en réunions	10
a) Avis du comité	10
b) Décisions du comité	10
2° <i>Fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité en dehors des réunions</i>	11
A. — Les missions obligatoires du comité	12
a) Enquêtes après accidents	12
b) Inspections	13
c) Sensibilisation et formation du personnel	13
B. — Intervention en cas de danger imminent	14
II. — La commission pour l'amélioration des conditions de travail	15
A. — Les membres de la commission	15
a) Leur effectif	15
b) Leur composition	16
c) Leur situation	16
B. — Le fonctionnement de la commission	16
a) Les conditions de fonctionnement	16
b) La compétence de la commission	17
c) La consultation obligatoire de la commission	17
d) Les visites de l'entreprise	18

	Page
DEUXIEME PARTIE : LES INNOVATIONS PRINCIPALES DU PROJET DE LOI ET LES PROBLEMES NON RESOLUS	21
I. — Les principales innovations	21
A. — La fusion des comités d'hygiène et de sécurité et des commissions d'amélioration des conditions de travail	21
B. — Le transfert au domaine de la loi des dispositions réglementaires concernant les comités d'hygiène et de sécurité	22
C. — Le statut des membres du personnel	23
a) Le statut protecteur des représentants du personnel du C.H.S.-C.T.	23
b) Les heures de délégation	23
c) La formation à la sécurité	25
D. — L'Institution du délit d'entrave	26
II. — Les lacunes du texte	28
A. — La nature juridique et la composition du C.H.S.-C.T.	28
a) La nature juridique	28
b) Son mode de désignation	28
c) Sa composition	29
B. — Les attributions du C.H.S.-C.T.	30
a) Le comité n'a aucun pouvoir de décision	30
b) Ses attributions sont imprécises	31
c) La procédure applicable en cas de danger imminent reste in- changée	32
C. — L'organisation des réunions	32
TROISIEME PARTIE : LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APORTEES AU PROJET DE LOI PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE	33
QUATRIEME PARTIE : LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION SPECIALE	35
EXAMEN DES ARTICLES	37
TRAVAUX DE LA COMMISSION	61
TABLEAU COMPARATIF	83
AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION	123
CONCLUSION	128

INTRODUCTION ET HISTORIQUE

Le travailleur court des risques dans l'exercice même de son activité professionnelle. Le développement du machinisme au cours du XIX^e, avec utilisation de forces et de produits nouveaux, a accru considérablement le risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et la société a peu à peu pris en charge leur réparation. Cependant la meilleure politique reste celle de la prévention qui permet de diminuer le risque de *réalisation* et d'humaniser les conditions de travail. Cette politique est menée dans le double intérêt du travailleur, pris individuellement, et de la collectivité, dont la charge financière se trouve allégée.

Des mesures législatives prises d'abord au seul profit des femmes et des enfants se sont ensuite amplifiées grâce à l'action de l'Association internationale pour la protection des travailleurs, créée au début du siècle, puis de l'Organisation internationale du travail pour laquelle les problèmes de sécurité demeurent une préoccupation majeure.

Ainsi le Livre II du Code du travail consacre un titre entier, *le titre III, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs*, auquel s'ajoutent de multiples décrets et arrêtés. La loi du 5 juillet 1972 est venue aggraver les sanctions pénales en la matière. Enfin la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail adopte un ensemble systématique et coordonné de mesures visant à la formation individuelle des travailleurs, à l'intégration de la sécurité dans la fonction productive et à l'accentuation de la mission et des pouvoirs du comité d'hygiène et de sécurité, élément essentiel du dispositif. Il s'agit là d'un aspect majeur du problème plus général de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie professionnelle.

Le chef d'entreprise en économie libérale demeure le maître absolu de l'organisation de l'entreprise, du choix du matériel et des techniques de production, dicté par le souci de rentabilité.

Le taylorisme a abouti au « travail en miettes... » et l'automatisation a substitué à la charge physique une charge mentale et une fatigue nerveuse accrues. De là, une sorte d'allergie au travail se vérifiant notamment chez les jeunes par un fort absentéisme, l'accélération du *turn over* et enfin par des conflits telle la grève des O.S.

de l'usine Renault et du Mans en avril 1971 qui a sensibilisé l'opinion publique à ces problèmes. Le rapport Delamotte visant à une organisation plus humaine du travail industriel était déposé au début de l'année 1972 afin de renverser le processus et d'adapter l'emploi à l'homme et le poste de travail au travailleur.

De nombreuses expériences spontanées ont été tentées et se sont développées par la suite. Ainsi une expérience intéressante a été mise en œuvre chez Renault en 1973. Elle concernait les améliorations matérielles, la réduction de la charge de travail et la restructuration des tâches.

En réponse à ce nouveau thème mobilisateur, le Gouvernement déposa un projet et fit voter la *loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail*. Elle regroupe sous ce titre général des dispositions très diverses :

— **Mise en place d'organismes compétents.**

• *Une commission spéciale du comité d'entreprise* dite Commission pour l'amélioration des conditions de travail (C.A.C.T.) créée par lui, est associée à la recherche de solutions concernant la durée et les horaires de travail. Elle doit être consultée avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail ou transformation importante de postes, les modifications des cadences et des normes de productivité ou intéressant l'ambiance et la sécurité.

• *Une agence pour l'amélioration des conditions de travail* (A.N.A.C.T.) est également créée. Etablissement public national à caractère administratif, elle rassemble et diffuse les informations, coordonne la recherche des causes et des remèdes concernant les accidents du travail, établit les liaisons nécessaires avec tous les organismes intéressés.

— **Hygiène et sécurité.**

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, le statut protecteur des représentants du personnel est étendu aux membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Tout membre du C.H.S. peut aviser le chef d'établissement d'un danger imminent et si ce dernier n'estime pas devoir interrompre les travaux, il doit en référer à l'inspecteur du travail.

— Aménagement du temps de travail.

Des dispositions nouvelles encouragent la pratique des horaires individualisés ainsi que le travail à temps partiel.

Après cette intervention législative, intervint *l'accord-cadre du 17 mars 1975* entre le C.N.P.F. et les trois organisations syndicales : F.O., C.F.T.C. et C.G.C. dont la finalité est de promouvoir une action contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail. Cet accord pose des principes d'orientation destinés, d'une part, à faciliter l'adoption dans les conventions collectives de dispositions concrètes plus adaptées à chaque profession, d'autre part, à encourager les initiatives contractuelles à mener sans délai dans les entreprises. Les cinq titres de l'accord envisagent l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail, la rémunération du travail au rendement, l'hygiène, la sécurité et la prévention, et le rôle de l'encadrement.

Un certain nombre d'accords collectifs sont venus assurer la mise en œuvre de l'accord-cadre dans certaines branches professionnelles (industrie chimique en mars 1976, bâtiments et travaux publics en avril 1976, assurances en décembre 1975, pétrole en juin 1976...).

L'ensemble du dispositif ainsi mis en place a eu un impact certain si l'on en juge par les résultats obtenus en matière d'accidents du travail. Le tableau ci-dessous indique en effet que, sur une période de quatre ans seulement, ces accidents ont diminué de façon sensible.

STATISTIQUES ACCIDENTS DU TRAVAIL

(Années 1975-1978 pourcentage d'évolution.)

	1975	1978	Evolution 1975-1978
Salariés	13.625.768	13.708.109	+ 1 %
Accidents avec arrêt	1.113.124	1.014.051	— 9 %
Accidents avec incapacité permanente	118.996	105.529	— 11 %
Accidents mortels	1.986	1.567	— 21 %

Source : Caisse nationale d'assurance maladie.

La période choisie (1975-1978) est caractéristique d'une évolution en ce domaine, puisque la loi sur la prévention des accidents du travail a été publiée le 6 décembre 1976. Cette loi accordait un rôle accru au comité d'hygiène et de sécurité en matière de prévention

et les statistiques citées ci-dessus démontrent qu'il n'a pas failli à la tâche qui lui était assignée.

C'est précisément cette institution du comité d'hygiène et de sécurité et celle, moins bien connue, de la commission de l'amélioration des conditions de travail, qui sont concernées par le présent projet de loi.



Avant d'aborder l'examen du texte lui-même, il convient d'étudier les institutions actuelles et les problèmes que leur fonctionnement a pu poser. Les innovations principales du projet de loi et les points éventuellement restés dans l'ombre seront examinés ensuite. Les modifications apportées au texte par l'Assemblée nationale, puis les propositions de la Commission spéciale viendront au terme de cette étude.

PREMIÈRE PARTIE

LES INSTITUTIONS ACTUELLES ET LES PROBLÈMES SOULEVÉS PAR LEUR FONCTIONNEMENT

Le comité d'hygiène et de sécurité, considéré à l'origine comme un organisme essentiellement technique, n'a été utilisé que fort tard comme un moyen de représentation des travailleurs dans l'entreprise. Toute l'ambiguïté de l'institution réside dans le fait qu'elle est toujours présentée comme un organisme à vocation technique mais qu'elle est désormais perçue avec une finalité syndicale par ceux de ses membres qui représentent le personnel.

Quant à la commission pour l'amélioration des conditions de travail conçue comme une simple émanation du comité d'entreprise et n'ayant aucun pouvoir de décision propre, son rôle fut toujours effacé. Simple organisme d'étude et de travail, son impact est faible sur la vie quotidienne de l'entreprise.

L'étude de ces deux institutions sera effectuée séparément.

I. — LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

L'institution du comité d'hygiène et de sécurité date de 1947. Le décret du 1^{er} avril 1947 qui l'a créé a été modifié par les décrets du 1^{er} avril 1974 et du 20 mars 1979. Ces dispositions réglementaires sont codifiées aux articles R. 231-1 et suivants du titre III du Livre II du Code du travail. Cette évolution réglementaire n'a pas modifié réellement l'institution, elle a cependant apporté des améliorations importantes relatives à son fonctionnement.

Un C.H.S. doit être obligatoirement constitué dans les établissements industriels et agricoles comptant cinquante salariés et plus ainsi que dans les autres établissements de trois cents salariés et plus. Quels que soient les effectifs, le comité d'entreprise peut décider de diviser le C.H.S. en sections, par atelier ou partie d'établissement.

Le Code du travail envisage que le comité ait une certaine activité à l'occasion des réunions et dans l'intervalle de celles-ci.

1° Fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité lors des réunions.

Le C.H.S. doit être réuni régulièrement : c'est une condition nécessaire à son bon fonctionnement.

A. — Organisation des réunions.

Deux questions ont une importance toute particulière : celle de la périodicité des réunions et celle de la composition du comité lors des réunions.

a) Périodicité des réunions.

Le Code du travail prévoit la tenue de réunions ordinaires qui ne posent pas de difficultés juridiques particulières, seuls des obstacles de pur fait pouvant se manifester. Ces réunions sont au moins trimestrielles et leur date est fixée par le chef d'entreprise ou d'établissement. L'inspection du travail peut établir des dérogations à cette règle, mais elles sont d'une pratique peu courante.

Des réunions à caractère plus exceptionnel peuvent être organisées dans deux cas : à la suite d'un accident et à l'initiative de deux représentants du personnel au comité.

— « *Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves* » provoque l'obligation de réunir le comité (art. R. 231-8 C.T.). Ce texte doit être rapproché de l'article R. 231-5 du Code du travail qui traite des enquêtes auxquelles le comité doit procéder « à l'occasion de chaque accident grave ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ». Le comité doit donc étudier les résultats de ces enquêtes en réunion. Cette réunion doit-elle être ordinaire ou exceptionnelle ?

L'article R. 231-8 prévoit l'organisation d'une réunion extraordinaire chaque fois que l'accident peut être qualifié de grave en lui-même ou pour ses effets. La difficulté est de déterminer qui a le pouvoir d'apprécier le degré de gravité de l'accident.

Il est permis de penser en l'absence de précision en ce domaine que le texte s'adresse à celui qui a déjà l'initiative de fixer les réunions ordinaires, c'est-à-dire au chef d'entreprise ou d'établissement. Ce principe présente un risque important pour le fonctionnement normal du comité, son président pouvant être tenté d'apprécier le caractère de gravité de l'accident dans un sens trop restrictif et priver ainsi le texte de toute application.

Cependant les délégués du personnel (art. L. 420-3 C.T.) ont le droit de saisir l'Inspection du travail et peuvent ainsi contribuer à son information rapide.

— Un autre frein à la liberté du chef d'entreprise consiste en la possibilité offerte à deux représentants du personnel au C.H.S. de décider de l'opportunité d'une réunion exceptionnelle (art. R. 231-8 C.T.), le motif étant laissé à leur appréciation. Cette faculté est ouverte dans le cas d'existence d'une situation dangereuse dévoilée par un accident.

b) *Personnes pouvant être présentes aux réunions.*

D'autres personnes que les membres de droit sont susceptibles d'assister aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Ce sont les « personnes qualifiées » et l'inspecteur du travail, les agents de prévention de la sécurité sociale et les représentants syndicaux.

— Il existe *deux catégories de membres de droit* du comité d'hygiène et de sécurité.

Dans la première, entrent certaines personnes que *leurs fonctions dans l'entreprise* conduisent à exercer une activité en matière d'hygiène et de sécurité : le chef d'entreprise ou son représentant assure la présidence ; le ou les médecins du travail, le conseiller du travail lorsqu'il existe, le chef du service formation et enfin un agent désigné par le chef d'entreprise pour assurer le secrétariat du comité (chef du service de sécurité du travail ou agent chargé de la sécurité du travail).

Les représentants du personnel constituent la deuxième catégorie. Ils sont désignés par les membres élus du comité d'entreprise et par les délégués du personnel réunis en un seul collège. Ce mode de désignation établit clairement la subordination du C.H.S. au comité d'entreprise. Il correspond à la volonté du décret de faire fonctionner le C.H.S. « comme commission spécialisée du comité d'entreprise » (art. R. 231-1 C.T.).

Ils sont au nombre de trois, six ou neuf, selon que les effectifs de l'établissement sont inférieurs à 500 ou 1.500 personnes ou supérieurs à ce dernier seuil.

La présence aux réunions *d'autres personnes* que les membres de droit a été envisagée par différents textes.

L'article R. 321-8 du Code du travail donne aux inspecteurs du travail le droit d'assister aux réunions de leur propre initiative.

L'arrêté du 15 mars 1948 donne aux ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurance maladie le droit d'assister aux réunions sous la double condition que l'établissement ait plus de 500 personnes et que la séance concernée soit celle au cours de laquelle le rapport annuel est soumis à l'approbation

du comité. Le comité peut appeler par un avis favorable ces agents aux autres réunions. Il peut d'ailleurs également « faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée ». Il est donc maître du choix des *personnes qualifiées* admises à ses réunions.

Enfin l'accord du 17 mars 1975 prévoit que, dans les établissements de plus de 300 salariés, les *organisations syndicales* pourront désigner un *représentant* assistant aux réunions avec voix consultative. Cet accord-cadre n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, et en l'absence de convention collective la reprenant, cette clause de représentation syndicale au C.H.S. n'a donc aucun caractère obligatoire. A notre connaissance, seule la convention collective des industries chimiques l'a reprise jusqu'à présent.

B. — Droits du comité d'hygiène et de sécurité en réunions.

Organisme essentiellement consultatif, le C.H.S. est conduit à donner des avis à la direction. Mais il a aussi le droit de prendre des décisions concernant son propre fonctionnement.

a) Avis du comité.

Le C.H.S. est avant tout un *organe consultatif*. C'est ainsi qu'il doit analyser le rapport annuel relatif à l'évolution des risques sur les trois dernières années, se prononcer sur les conclusions des enquêtes après accidents, être consulté sur tous les documents se rattachant à sa mission, sur un programme annuel de prévention...

Le chef d'entreprise doit se soumettre à ces diverses obligations sous peine de sanctions pénales (Crim. 22 février 1979).

b) Décisions du comité.

Le C.H.S. peut cependant prendre des décisions au moins dans deux hypothèses.

La première qui a été mentionnée précédemment et concerne la *présence de certaines personnes qualifiées aux réunions*.

La seconde a une portée beaucoup plus importante et concerne les *missions individuelles qui peuvent être confiées aux représentants du personnel au comité*. L'article R. 231-8 du Code du travail qui mentionne parmi les matières devant obligatoirement figurer aux ordres du jour du Comité « l'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du comité représentant le personnel qui en sont chargés », n'a pas été sans présenter des difficultés d'interprétation. Certains ont soutenu que la direction serait seule compétente pour décider du nombre et de l'objet des missions et que le

comité ne pourrait décider que de l'organisation des missions ainsi définies et de la désignation des représentants du personnel.

La chambre criminelle de la Cour de cassation, dans son arrêt du 22 février 1979, a tranché dans le sens d'une interprétation extensive des pouvoirs du comité et admet le principe de la liberté du C.H.S. d'organiser comme il l'entend les missions individuelles de son choix.

Cette solution découle d'une *interprétation logique des textes* car les réformes de 1974 et de 1979 ont eu pour effet de créer des droits au profit des représentants du personnel : droits précisant leurs interventions en matière d'enquêtes, d'inspection, de formation de dangers imminents et droit d'être investi de missions individuelles.

La question de savoir si le comité décide lui-même des missions individuelles est indissociable du débat sur les droits des représentants du personnel, car ces derniers sont majoritaires dans les établissements de plus de 500 personnes. La question est donc de savoir si les représentants du personnel peuvent avoir ce droit. La réponse de la jurisprudence respecte l'évolution réglementaire, le C.H.S. reçoit des pouvoirs étendus qui pourront être exercés le plus souvent par les représentants du personnel. Cette solution fait ressortir encore davantage la contradiction qu'il y a à présenter encore le comité comme un organe purement technique, alors que les représentants du personnel sont devenus des instruments actifs de la prévention.

La solution jurisprudentielle respecte également *la logique de l'institution*. Les dispositions de l'article R. 231-5 confient au comité de nombreuses missions auxquelles les représentants du personnel ne sont pas le plus souvent en mesure de participer parce qu'ils sont privés de crédit d'heures. S'ils ne bénéficiaient pas de missions individuelles, les représentants du personnel ne seraient pas en mesure d'exercer de missions d'inspection, d'études de milieu, de sensibilisation du personnel, de formation, etc. La question relative aux missions individuelles est donc essentielle au fonctionnement du comité dans l'intervalle des réunions. En permettant au comité de décider librement sur ce point, les textes ont créé les conditions d'une meilleure application du droit.

2° Fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité en dehors des réunions.

Aussi variées et nombreuses puissent-elles être, les missions individuelles ne constituent cependant pas la seule activité du comité. Le Code du travail a prévu un certain nombre de missions obligatoires incombant au comité, ainsi que l'intervention des représentants du personnel en cas de danger imminent.

A. — Les missions obligatoires du C.H.S.

L'article R. 231-5 les énumère.

a) *Enquêtes après accidents.*

Le droit d'enquêter est ouvert par la survenance d'un accident dès lors que celui-ci a un certain caractère de gravité ou de répétition.

L'utilisation de ce droit semble aisée mais elle risque de rencontrer deux genres d'obstacles.

L'information du comité n'a pas été envisagée. Il n'y a donc pas lieu qu'il soit officiellement informé après la survenance d'un accident. Cela ne risque-t-il pas de faire échec à l'exercice de son droit ?

Par ailleurs, les textes n'indiquent pas qui pourra décider d'organiser cette enquête. La chambre criminelle de la Cour de cassation dans son importante décision du 22 février 1979 précitée, indique que le chef d'entreprise a la charge de la décision, sa responsabilité pénale pouvant être engagée, en cas d'abus, par les représentants du personnel. D'après le principe jurisprudentiel ainsi posé, les représentants du personnel peuvent exercer une pression considérable sur la décision du chef d'entreprise, puisque celui-ci se trouve en infraction chaque fois qu'un accident est jugé par un représentant comme ayant pu avoir des conséquences graves. Il est possible de parler ici d'un véritable transfert du pouvoir de décision, les représentants du personnel ayant un moyen efficace de provoquer des enquêtes.

Le rôle d'arbitre semble appartenir en la matière aux juges du fond qui apprécient, en cas de poursuites, si la situation possède les caractères de gravité ou de répétition nécessaires à l'ouverture de l'enquête.

L'enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant le chef d'établissement, l'autre le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité.

Cette enquête doit permettre de déterminer les causes du dommage ou du danger, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour qu'il y soit remédié. Un certain droit d'investigation doit donc pouvoir être confié au comité.

Bien que les textes soient silencieux sur ce point, il paraît indispensable que l'enquête fasse l'objet d'un rapport. Le comité doit, en effet, pouvoir donner son avis sur les mesures déjà prises ou devant être prises.

Le comité se prononce, en dernier lieu, sur les suites qui ont été données aux conclusions de l'enquête. Il devrait alors pouvoir pro-

poser les mesures qui lui paraissent les plus adaptées à la prévention de tels accidents.

b) Inspections.

L'article R. 231-5 fixe les conditions dans lesquelles les inspections doivent se dérouler.

Leur objet est défini largement : « application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité », « respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, installations et appareils qui doivent faire l'objet de vérifications périodiques », « bon entretien et bon usage des dispositifs de protection ».

Leur fréquence doit être au moins trimestrielle.

L'efficacité de ces inspections est obérée par leur caractère collégial car l'ensemble des membres du comité y participe.

Une formule consistant à faire effectuer des inspections dans le cadre d'une ou de plusieurs missions individuelles confiées à un ou plusieurs représentants du personnel semblerait plus adéquate.

c) Sensibilisation et formation du personnel.

L'article R. 231-5 énumère, à ces fins, un certain nombre de missions confiées au comité.

Il suscite toutes initiatives portant sur les méthodes et procédés de travail, le choix et l'adaptation du matériel, l'aménagement des postes de travail. Bien que le texte ne soit pas clair sur ce point, il semble que l'action du comité en ce domaine doit plutôt se diriger vers le personnel que vers le chef d'entreprise.

De plus, le comité doit développer par tous moyens le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité. Il est consulté préalablement à leur mise en œuvre sur les programmes de formation à la sécurité et leurs modifications. Le texte indique clairement ici que la sécurité est avant tout l'affaire des salariés.

Les autres dispositions de l'article R. 231-5, en ce domaine, ont le même but et portent l'attention sur les travailleurs plutôt que sur les chefs d'entreprise.

Or, la réalité juridique est tout autre. Le droit positif fait du chef d'entreprise le seul débiteur de l'obligation de sécurité que le Code du travail a établie. Ces textes tentent donc de déplacer le débat sur ce point et paraissent ainsi dangereux.

B. — Intervention en cas de danger imminent.

Le comité d'hygiène et de sécurité peut, dans certaines conditions, intervenir en cas de danger imminent. Cette attribution, qui ne date que de 1974, a été difficilement conquise.

La réforme a été opérée en deux temps : par la loi du 27 décembre 1973 concernant l'amélioration des conditions de travail et par le décret du 1^{er} avril 1974 portant réforme du C.H.S.

L'intervention du C.H.S. est prévue par les articles L. 231-9 et R. 231-7 du Code du travail. Elle s'organise autour d'une procédure en trois points :

— *L'avis* : lorsqu'un représentant du personnel au comité constate une cause de danger imminent, il peut en aviser un représentant de la direction et, s'il en existe un, l'agent de sécurité.

— Le *contrôle* de la situation jugée dangereuse doit alors être effectué par les personnes qui ont été alertées, accompagnées du représentant du personnel ayant signalé le danger.

— *L'information de l'inspecteur du travail* est assurée de deux manières. Elle consiste d'abord en l'inscription sur le registre du comité de l'intervention et des observations de l'agent alerté. Lorsque la direction n'estime pas devoir interrompre les travaux signalés comme constituant un danger imminent, elle doit communiquer l'avis mentionné ci-dessus à l'inspection du travail dans un délai de vingt-quatre heures. Cette information est essentielle, car elle doit permettre à l'inspecteur du travail d'intervenir dans les délais les plus brefs.

Cette procédure est malheureusement peu utilisée car elle est mal connue des représentants du personnel. Cela est regrettable, car les directions sont en général plus attentives à l'amélioration des conditions de travail lorsque les représentants du personnel interviennent.

L'évolution du droit a été dans le sens d'un accroissement du rôle du C.H.S. et plus particulièrement des droits des représentants du personnel. En a-t-il été de même de la commission pour l'amélioration des conditions de travail ?

II. — LA COMMISSION POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi du 27 décembre 1973 a rendu obligatoire dans les entreprises employant plus de 300 salariés la constitution d'une commission spécialisée du comité d'entreprise, pour l'amélioration des conditions de travail. Les commissions spécialisées n'ont en principe aucun pouvoir propre. Elles ne peuvent agir en principe que par délégation du comité, et dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées. Elles doivent donc rendre compte de leurs activités au comité qui demeure juridiquement seul responsable.

Cependant, bien que l'article R. 231-1 du Code du travail indique que le C.H.S. fonctionne comme une commission spécialisée du comité d'entreprise, il a été démontré précédemment qu'il avait acquis une large autonomie d'action.

Qu'en est-il de la commission pour l'amélioration des conditions de travail ?

A. — Les membres de la commission.

a) *Leur effectif.*

L'article L. 437-1 prévoit que la création de la commission est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les entreprises dotées de plusieurs comités d'établissement, si ces établissements emploient plus de 300 salariés, la commission doit être constituée au niveau de chaque établissement.

Rien n'interdit au comité d'une entreprise ou d'un établissement employant moins de 300 salariés de créer une commission des conditions de travail. Toutefois, il semble que, sauf accord avec le chef d'entreprise, cette commission ne peut pas bénéficier des prérogatives prévues pour les seules commissions obligatoires.

C'est d'ailleurs par un souci d'opportunité que le législateur n'a rendu obligatoire la création de telles commissions que dans les entreprises d'une certaine importance. A titre d'exemple, dans une entreprise de 50 salariés, le nombre de membres du comité est de trois, et l'on conçoit difficilement qu'on puisse leur demander de créer en leur sein une commission...

De toute façon, la loi ne fixe pas l'effectif de la commission, laissant au comité d'entreprise le soin de décider du nombre des membres de la commission.

b) Leur composition.

L'article L. 437-1 faisant référence aux articles L. 434-3 et R. 432-7, il faut en conclure que la composition de la commission obéit aux règles de droit commun. Elle comprend donc des membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auxquels peuvent être adjoints des experts et techniciens appartenant à l'entreprise. Le choix est effectué par le comité d'entreprise lui-même, bien que cela ne soit précisé par l'article L. 434-3 que pour les experts et techniciens.

La présidence est normalement assurée par un membre titulaire du comité. Toutefois, bien que cela ne soit pas prévu, il semble que très souvent ce soit un représentant du chef d'entreprise qui exerce cette fonction.

c) Leur situation.

Le texte de l'article L. 437-3, qui concerne la *rémunération du temps passé aux réunions*, vise les membres titulaires et suppléants. Mais s'agit-il des membres de la commission ou du comité ? Bien que cela ne soit pas évident, il paraît généralement admis que la disposition de l'article L. 437-3 vise les membres du comité. Dans cette perspective, ils sont seuls rémunérés, à l'exclusion des membres de la commission qui ne sont pas membres du comité. L'illogisme de cette situation peut être pallié soit par voie d'accord avec l'employeur si celui-ci accepte de prendre en charge la rémunération des intéressés, soit encore par le moyen d'une prise en charge directe par le comité qui peut les indemniser de leur perte de salaire.

B. — Le fonctionnement de la commission.

a) Les conditions de fonctionnement.

La commission fonctionne dans les conditions qu'elle détermine, à moins que le comité ou le règlement intérieur de ce dernier ne fixe des règles qui, dans ce cas, s'imposent en principe à elle. Toutefois, la loi prévoit qu'elle doit se réunir *au moins deux fois par an* pour les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les autres entreprises, il semble que la commission, s'il en est créé une, devra se réunir aussi deux fois par an avec un ordre du jour portant sur l'amélioration des conditions de travail. C'est évidemment *un minimum* et des réunions plus fréquentes peuvent être organisées.

b) La compétence de la commission.

Sa compétence peut venir en concurrence avec celles du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité, puisque l'un et l'autre sont compétents en matière de conditions de travail.

Pour lever cette ambiguïté, l'article L. 437-1 du Code du travail précise que la commission devrait principalement s'attacher à la recherche de solutions concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physique du travail. La question du travail de nuit a été inscrite au nombre des compétences de la commission, du fait de la pénibilité de ce travail et de ses conséquences sur la vie familiale. L'ambiance de travail concerne l'ensemble des facteurs matériels de nature psychologique ou sociologique qui conditionnent l'atmosphère dans laquelle se déroule le travail, tels notamment les problèmes d'encadrement. Les problèmes posés par le travail au rendement ou le travail posté entrent également dans le champ de la compétence de la commission. L'énumération de ces attributions ne saurait être limitative.

En fait, la commission fonctionne comme une émanation du comité d'entreprise. Elle ne constitue en principe qu'un *organisme d'étude et de travail* dépourvu de tout pouvoir propre, la décision revenant en dernière analyse au comité lui-même. Le comité peut délibérer sur les rapports de la commission et il peut toujours lui reprendre les compétences qu'il lui a déléguées.

c) La consultation obligatoire de la commission.

L'article L. 437-1 du Code du travail englobe les situations les plus diverses « intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Mais cette consultation obligatoire devra être faite plus spécialement :

— avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation au travail,

— avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail,

— avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail,

— avant la réalisation de tout aménagement intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

Bien que la consultation de la commission soit obligatoire en ces domaines, *son avis n'est que consultatif.*

L'article L. 437-2 du Code du travail semble attribuer à la commission le droit de délibérer et d'émettre des avis sur le rapport et le programme que doit présenter chaque année le chef d'entreprise sur ces actions en matière d'amélioration des conditions de travail. En réalité, l'avis doit émaner du comité lui-même, et si la commission doit d'abord étudier les documents, elle propose ses conclusions au comité, seul habilité à émettre un avis. Les délibérations de la commission peuvent néanmoins faire l'objet d'un procès-verbal. Il est d'ailleurs enjoint au chef d'entreprise de produire le procès-verbal de la réunion de la commission consacrée à l'examen du bilan et du programme lorsqu'il s'adresse à l'Etat ou aux collectivités locales pour obtenir des marchés ou des avantages financiers.

La rédaction des textes permet de penser que *seul le comité est habilité à émettre des avis* lorsqu'il est consulté sur les questions qui relèvent de sa compétence, la commission n'ayant que la possibilité, après étude et examen, de proposer ses conclusions au comité qui reste libre de les faire siennes ou de les modifier.

d) *Les visites de l'entreprise.*

Parmi les attributions dévolues aux comités d'entreprise dans le domaine des conditions de travail, figurent les visites de l'entreprise.

— *L'objet des visites.*

Les membres titulaires ou leurs suppléants ont le droit de visiter l'entreprise avant et après les réunions qui ont pour objet les problèmes relatifs aux conditions de travail. Ces visites sont donc destinées à permettre aux intéressés d'apprécier ces conditions et surtout de voir quels besoins se font jour et quels résultats donne l'application des mesures qui ont été précédemment décidées et mises en application, pour qu'ils puissent formuler leurs vœux, avis et demandes en connaissance de cause.

Mais l'imprécision du texte est telle que de nombreuses questions restent posées auxquelles il est difficile de donner une réponse.

— *A quel organisme appartient le droit de visite ?*

Le texte de l'article L. 437-3 vise les visites « qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou de la commission... ». Il semble que pour l'organisation de ces visites, le législateur ait davantage pensé à la commission qu'au comité lui-même. Cependant, rien n'interdit à ce dernier de procéder à des visites, avant ou après les séances qu'il consacre à l'examen des conditions de

travail. Mais, dans ce cas, le problème de la répartition du crédit d'heures entre la commission et le comité est susceptible de se poser, encore qu'en pratique, les mêmes représentants peuvent effectuer ces visites à la fois comme membres du comité et de la commission.

— *Qui peut participer aux visites ?*

La même ambiguïté qu'en ce qui concerne le paiement aux membres de la commission des heures qu'ils passent en réunion se retrouve ici. Le texte de l'article L. 437-3 semble laisser entendre que tous les membres titulaires de la commission et, en cas d'empêchement, leurs suppléants, peuvent assumer cette tâche. Mais l'article D. 437-3 relatif à la répartition du crédit d'heures payées prévoit qu'elle doit s'effectuer entre les membres titulaires du comité d'entreprise. Faut-il en conclure qu'ils exercent seuls le droit de visite, à l'exclusion, le cas échéant, des membres titulaires de la commission qui n'appartiendraient pas au comité d'entreprise ou d'établissement ? Cette solution qui découle de l'interprétation des textes paraît cependant tout à fait illogique. Sur ce point encore, la conclusion d'un accord avec l'employeur est souhaitable.

— *Quand les visites peuvent-elles être effectuées ?*

Le texte parle des visites qui « précèdent ou suivent les séances » du comité ou de la commission. Etant destinées à préparer les discussions ou à en vérifier les conclusions, il est possible de considérer qu'elles doivent s'effectuer dans les jours qui précèdent ou suivent les réunions ; mais il est également possible d'envisager que des visites de contrôle peuvent être effectuées à tout moment.

— *Le crédit d'heures.*

Les articles D. 437-1 et suivants du Code du travail déterminent le minimum d'heures pouvant être consacrées aux visites de l'entreprise.

Dans les entreprises industrielles et agricoles assimilées :

● *de moins de 100 salariés*, le crédit d'heures est de dix heures minimum par semestre ;

● *de plus de 100 salariés*, le crédit est de dix heures minimum par semestre, augmenté de une heure par tranche supplémentaire de 100 salariés (l'effectif total étant arrondi à la centaine la plus proche).

Le montant minimum du crédit global est, dans les deux cas, majoré de 10 % lorsque la surface couverte développée par personne occupée est supérieure à 50 mètres carrés.

Dans les autres entreprises (commerciales, artisanales, associations...), le montant minimum est égal à la moitié du crédit global précité.

— *L'accord sur le crédit d'heures.*

Normalement, le nombre d'heures qui peuvent être consacrées aux visites de l'entreprise est déterminé « par accord entre l'employeur et les salariés ». Ce n'est qu'à défaut de celui-ci que les minima ci-dessus sont applicables.

Cette disposition de l'article L. 437-3 est très imprécise et la question se pose de savoir entre qui l'accord doit être conclu. Si le terme « employeur » ne soulève pas de problème, l'expression « les salariés » est équivoque. Il paraît exclu que l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement soient visés. Seules trois hypothèses sont concevables : les délégués du personnel, les organisations syndicales ou le comité d'entreprise lui-même ? Il faut écarter les délégués du personnel, dont ce n'est nullement le rôle. En revanche, il est possible d'admettre la conclusion d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, semblable à ceux qui sont prévus notamment en matière électorale. Cependant s'agissant d'une question qui concerne le fonctionnement interne du comité d'entreprise, la solution la plus logique semble être la conclusion d'un accord entre celui-ci et l'employeur.

Si l'accord ne peut être obtenu, il n'apparaît pas qu'un recours soit possible, et ce sont les dispositions précitées qui s'appliquent.



Les textes qui régissent le comité d'hygiène et de sécurité et la commission pour l'amélioration des conditions de travail posent ainsi divers problèmes d'application. Le projet de loi qui nous est soumis innove-t-il en la matière et résout-il les problèmes qui sont actuellement pendants ?

DEUXIÈME PARTIE

LES INNOVATIONS PRINCIPALES DU PROJET DE LOI ET LES PROBLÈMES NON RÉSOLUS

Le projet de loi innove en plusieurs domaines. Il est cependant dommage que les nombreux problèmes posés par l'application du droit existant n'aient pas reçu, à cette occasion, une solution permettant de lever les incertitudes actuelles.

I. — LES PRINCIPALES INNOVATIONS

Le projet de loi modifie les parties législatives et réglementaires du Code du travail traitant de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Les innovations majeures consistent en la fusion des institutions compétentes, en un transfert au domaine de la loi des dispositions réglementaires, en une amélioration du statut des membres représentant le personnel et en une majoration des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs en infraction.

A. — La fusion des comités d'hygiène et de sécurité et des commissions d'amélioration des conditions de travail.

Cette fusion a été accueillie favorablement par l'ensemble des interlocuteurs du Gouvernement.

Les conditions de travail et les problèmes d'hygiène et de sécurité du travail sont étroitement liés. Facteurs de progrès social et industriel, ils doivent être indissolublement intégrés à tous les problèmes de production. Leur examen par une instance unique relève donc de la pure logique et d'une saine gestion de ces problèmes. La commission pour l'amélioration des conditions de travail n'a d'ailleurs

jamais acquis, dans son domaine, l'autonomie et les compétences du comité d'hygiène et de sécurité. La fusion de ces deux institutions dont l'une est nettement en retrait de l'autre n'est donc pas de nature à soulever des problèmes d'attributions ou de personnes. Cependant, ainsi que le souligne le Conseil économique et social, il n'apparaît pas, au collationnement des textes anciens et des textes proposés, que les nouveaux C.H.S.-C.T. héritent effectivement de la totalité des attributions des deux institutions.

La solution des problèmes est donc renvoyée à des textes réglementaires.

B. — Le transfert au domaine de la loi des dispositions réglementaires concernant les comités d'hygiène et de sécurité.

Afin de marquer l'importance qui doit être accordée aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'à l'institution chargée de les traiter, les principales dispositions réglementaires concernant les anciens C.H.S. devraient figurer désormais dans la partie législative du Code du travail.

Cette mesure est intéressante. La partie législative du Code du travail comprend, en effet, les dispositions relatives à la commission pour l'amélioration des conditions de travail, alors qu'il n'y est même pas fait mention des termes « comité d'hygiène et de sécurité », l'ensemble des dispositions concernant cette institution étant renvoyé à la partie réglementaire.

Cependant, si l'institution du C.H.S.-C.T. y gagne en prestige et en importance, elle risque d'y perdre en prérogatives.

La rédaction « législative » des textes réglementaires est nécessairement moins précise et requiert des adaptations de forme qui risquent d'en dénaturer l'esprit.

Or, dans un domaine aussi complexe et dans lequel la réglementation est aussi abondante, il est difficile de simplifier sans altérer. Sur certains points précis, le présent texte n'apporte pas les précisions requises et, techniquement, un texte imprécis est un texte inefficace ou parfois pire, dangereux. Le projet de loi tel qu'il est rédigé risque d'être en retrait par rapport au droit existant.

C. — Le statut des membres du personnel.

Ce statut est sensiblement amélioré sur trois points concernant le statut protecteur, les heures de délégation et la formation.

a) *Le statut protecteur des représentants du personnel au C.H.S.-C.T.*

Ils bénéficient désormais de la même procédure spécifique de licenciement que celle prévue pour les membres du comité d'entreprise. Cette mesure n'est actuellement applicable que dans les entreprises occupant plus de 300 salariés.

De plus, la procédure actuelle prévoit la consultation du comité d'entreprise et, en cas de désaccord avec l'employeur, l'autorisation de l'inspecteur du travail. Or, les nouvelles dispositions du projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel requièrent, dans tous les cas, l'avis du comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'intervention administrative serait donc toujours obligatoire et constituerait une garantie supplémentaire pour les représentants du personnel.

Les représentants du personnel au comité d'entreprise et au C.H.S.-C.T. bénéficieraient donc d'une protection identique à celle dont jouissent actuellement les délégués syndicaux. Est-il bon d'alourdir ainsi la procédure et d'introduire automatiquement l'administration dans le fonctionnement de l'entreprise ? La réponse à cette question s'insère dans les réflexions générales inspirées par l'ensemble du texte à l'issue de l'examen des innovations du projet de loi.

b) *Les heures de délégation.*

Les textes actuels ne prévoient pas de crédit d'heures. Le projet de loi l'instaure et fixe une limite supérieure égale à :

— cinq heures par trimestre dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;

— dix heures par trimestre dans les établissements occupant de 100 à 499 salariés ;

— quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1.499 salariés ;

— vingt heures par mois dans les établissements occupant 1.500 salariés et plus.

Il a été dit, à plusieurs reprises, que le principe même du crédit d'heures constituait une régression par rapport au droit existant qui permettait aux membres du C.H.S. de consacrer le temps qu'ils jugeaient nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

En fait, la pratique est tout autre. Les dispositions réglementaires de l'article R. 231-5 confient au C.H.S. de nombreuses missions auxquelles les représentants du personnel ne sont pas le plus souvent en mesure de participer, parce qu'ils sont privés de crédit d'heures. Dans les hypothèses les plus favorables, ces missions sont confiées aux services de sécurité ou de formation. Certes, les chefs de ces deux services sont présents au comité en tant que membres de droit mais ils ne sont pas susceptibles d'agir en son nom. Il est clair, à l'heure actuelle, que, si les représentants du personnel ne bénéficiaient pas de missions individuelles, ils ne seraient pas en mesure d'exercer de missions d'inspection, d'études de milieu, de sensibilisation du personnel, de formation, etc.

Or, le comité décide librement de l'objet et du nombre des missions individuelles. Si ce droit n'est pas lui-même critiquable, son application permet qu'il ait des effets excessifs. En effet, en cas de conflit, les décisions devront être prises par un vote à la majorité des voix. Deux hypothèses peuvent se présenter compte tenu de l'actuelle composition du C.H.S. Si le comité est composé de trois représentants du personnel et de trois représentants de la direction, il peut y avoir blocage de toute décision. Si les représentants du personnel sont au nombre de six ou de neuf, ils sont majoritaires et sont alors maîtres de la décision. Ainsi peuvent-ils au nom du comité prendre les décisions qu'ils veulent et décider du nombre d'heures nécessaires à chaque mission. Ce nombre d'heures peut ainsi être illimité.

Aucun recours n'est prévu contre l'absurde de ces deux situations. La première aboutit à la disparition du droit et la deuxième autorise son extension d'une manière aussi considérable qu'il devient inapplicable.

En tout état de cause, il ne semble pas que la solution d'une dotation par le comité lui-même, de missions individuelles, doive être maintenue. Le texte actuel est très difficilement applicable quelles que soient les interprétations qui puissent en être faites.

Le système du crédit d'heures semble dès lors raisonnable et de nature à permettre aux représentants du personnel au C.H.S.-C.T. d'exercer librement leur activité. Il s'agit incontestablement là d'une des rares innovations intéressantes et positives en la matière.

c) La formation à la sécurité.

Le décret n° 79-228 du 20 mars 1979 codifié aux articles R. 231-32 à R. 231-45 du Code du travail ainsi que l'article L. 231-3-1 du même Code prévoient une formation en matière de sécurité dans toutes les entreprises. Le C.H.S. collabore à la préparation des actions de formation ainsi menées et veille à leur mise en œuvre.

L'article L. 900-2 du Code du travail prévoit également des actions de formation tendant au perfectionnement ou à la promotion professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle continue. nelle continue.

Le besoin d'une formation complémentaire notamment du personnel d'encadrement et de maîtrise, ou des « formateurs » chargés des actions prévues par le décret du 20 mars 1979, s'était fait sentir depuis quelque temps déjà.

L'article L. 236-10 du projet de loi impose une obligation de formation spécifique des représentants du personnel au C.H.S.-C.T. Cette formation paraît nécessaire à la bonne exécution de leur mission mais elle n'est obligatoire que dans les établissements occupant plus de 300 salariés.

Cette formation spécifique devrait être dispensée dans les mêmes conditions que celle qui est prévue pour les membres titulaires du comité d'entreprise (art. L. 434-10 du projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel) :

— le stage de formation dure cinq jours maximum et sera dispensé par un organisme spécialisé ;

— le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du C.H.S.-C.T. pour l'exercice de leurs fonctions ;

— le financement de cette formation est assuré par l'employeur.

Cette formation, qui ne devrait pas être dispensée au détriment des autres actions de formation susmentionnées, paraît utile à l'élaboration d'une véritable politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Le nombre encore trop élevé des accidents de travail démontre qu'un effort reste à accomplir dans ce domaine.

Cependant, le projet de loi est rédigé dans le même esprit que les textes actuels. Il n'a en rien modifié leur inspiration selon laquelle la sécurité est avant tout l'affaire des salariés. Il reprend les termes

de « prévention des risques professionnels » qui laissent entendre que le sens de l'autoprotection doit être développé et que la surveillance des accidents est un des éléments naturels et normaux de la vie professionnelle.

Le projet de loi, comme les textes actuels, porte l'attention sur les travailleurs plus que sur les chefs d'entreprise. Il laisse entendre que la sécurité serait l'affaire des salariés avant celle du chef d'entreprise. Or, la réalité juridique est tout autre. Le droit positif rend le chef d'entreprise seul débiteur de l'obligation de sécurité que le Code du travail a établie.

Le texte tel qu'il est rédigé tente donc de déplacer le débat sur ce point ce qui est dangereux. Mais sa portée juridique est mince dans la mesure où il reste vague et où un contrôle de son application semble difficile.

D. — L'institution du délit d'entrave.

L'article 3 du projet de loi institue des sanctions spéciales pour entrave à la constitution, à la libre désignation des membres et au fonctionnement du C.H.S.-C.T.

Nous avons vu que la situation des membres du C.H.S.-C.T. devrait être harmonisée avec celle des délégués du personnel en matière de protection contre le licenciement. Il en irait de même pour le délit d'entrave qui devrait être institué spécialement dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Les sanctions sont identiques à celles qui sont prévues par l'article L. 462-1 du Code du travail en ce qui concerne les délégués du personnel : emprisonnement de deux mois à un an et amende de 2.000 F à 20.000 F ou l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F.

La symétrie est donc respectée entre les statuts protecteurs de délégué du personnel et membre du C.H.S.-C.T.

Ces peines sont nettement plus lourdes que celles de l'article L. 263-2 dont le domaine d'application est beaucoup plus général puisqu'il vise les infractions aux principales dispositions du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité. Cet article ne prévoit qu'une peine d'amende de 500 à 8.000 F. Cette peine peut cependant être très lourde dans la mesure où l'amende est multipliée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction.

Etait-il donc utile, dans la mesure où les sanctions spécifiques étaient déjà prévues en matière d'hygiène et de sécurité, d'ajouter un

second niveau de peines destinées à protéger les membres du C.H.S.-C.T. ? Ces derniers peuvent d'ailleurs déjà bénéficier d'un statut protecteur dans la mesure où ils sont par ailleurs délégués du personnel, aucune incompatibilité n'étant fixée entre les deux fonctions.

*
**

D'un point de vue plus général, cette accumulation d'obligations et sanctions ne risque-t-elle pas de manquer son but et d'atteindre l'objectif inverse de celui visé par le texte ? Dans la mesure où le projet de loi ne généralise par l'institution du C.H.S.-C.T. et maintient un seuil (établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés) en dessous duquel le comité n'est pas obligatoire, des dispositions très contraignantes n'aboutiront-elles pas à décourager les employeurs d'implanter de telles institutions dans leurs entreprises ? Ne seront-ils pas tentés, comme cela se produit actuellement pour les délégués du personnel, de veiller à ce que leurs effectifs ne dépassent pas le chiffre fixé par la loi ? Plus les charges s'alourdiront, plus l'effet de seuil jouera dans un sens défavorable à la politique de l'emploi. Est-il besoin dans la conjoncture actuelle de prendre des mesures qui dissuadent les entreprises d'embaucher ?

*
**

Le projet de loi innove donc en certains domaines. Il reste cependant également silencieux sur des points qui appellent depuis longtemps une solution.

II. — LES LACUNES DU TEXTE

Le principal défaut du projet de loi réside dans l'imprécision de sa rédaction. Au-delà de cette imprécision des lacunes peuvent être relevées sur des points aussi importants que la nature juridique, la composition, les attributions et l'organisation des réunions du C.H.S.-C.T.

A. — La nature juridique et la composition du C.H.S.-C.T.

a) *La nature juridique du C.H.S.-C.T.*

Elle n'est pas plus définie dans le projet de loi que dans les textes en vigueur.

Rien n'est dit sur les relations du comité avec les autres institutions représentatives du personnel si ce n'est pour ce qui est de la nomination des représentants du personnel qui sont désignés, comme ils le sont actuellement, par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

La rédaction du projet de loi reprend la formulation actuelle : c'est le comité qui agit. Or, cette formule est loin d'être satisfaisante. Les droits des représentants du personnel ne sont pas distingués de ceux du comité lui-même. Or, cette carence a été et sera source d'incertitudes et de conflits. La dernière réforme apportée au fonctionnement du comité en 1979 n'a rien précisé, et la réforme actuellement envisagée n'améliore en rien la situation.

L'apport en ce domaine est purement jurisprudentiel et le très important arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 22 février 1979 a apporté, nous le verrons plus loin, des réponses claires et logiques à la question essentielle des droits possédés par les membres du comité d'hygiène et de sécurité. Le projet de loi, loin de résoudre cet important problème, l'a complètement esquivé.

b) *Le mode de désignation des membres du C.H.S.-C.T.*

De plus, comme il a été dit, le mode de désignation des représentants du personnel au C.H.S.-C.T. est inchangé. Cette position est contradictoire avec les dispositions du projet de loi qui vise à donner

un rôle important au C.H.S.-C.T. et à le libérer en quelque sorte de la tutelle du comité d'entreprise dont il ne serait pas une commission spécialisée comme l'est le C.H.S. et la C.A.C.T.

Or, la désignation des membres du C.H.S.-C.T. par les membres élus du comité d'entreprise ne fait que confirmer son allégeance à cette institution. Le projet de loi ne tire pas les conséquences des intentions affirmées dans son exposé des motifs qui vise à doter les membres du C.H.S.-C.T. de « moyens renforcés par rapport aux dispositions antérieures ». Le mode de désignation est, en effet, capital pour donner un rôle accru aux membres du comité.

c) De plus, la composition du C.H.S.-C.T. semble fort incomplète.

Il ne comprend que :

- le chef d'établissement ou son représentant ;
- une délégation du personnel ;
- des personnes assistant aux réunions avec voix consultative dont la liste est fixée par voie réglementaire (le médecin du travail y figure obligatoirement) ;
- un secrétaire désigné par le comité parmi les représentants du personnel.

Il paraît peu conforme à la finalité même du C.H.S.-C.T. que le médecin du travail n'y participe qu'avec voix consultative car il possède la compétence et l'indépendance requises pour y participer à part entière, comme il le fait actuellement.

De même, ni le conseiller du travail ni le chef de service de formation (qui possèdent également les qualifications requises pour en faire partie) ne participeraient au C.H.S.-C.T.

Le comité ne pourrait plus faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Aucune place particulière ne serait réservée à la maîtrise et aux cadres au sein de la délégation du personnel. Les organisations professionnelles ont exprimé déjà leurs craintes que toute la hiérarchie interne à l'entreprise ne soit en quelque sorte occultée et que les salariés traitent directement avec le chef d'entreprise des problèmes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Or, si le personnel d'encadrement accepte d'assumer les responsabilités pénales qui lui sont actuellement attribuées, en la matière il entend continuer à assumer également les responsabilités professionnelles qui en sont le corollaire. L'application de la réglementation en ce domaine relève largement de l'encadrement et il n'est pas souhaitable, dans un souci d'efficacité et d'équité, qu'il soit dessaisi des moyens de la mettre en œuvre.

Enfin, il faut rappeler que l'accord-cadre du 17 mars 1975 prévoit que, dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales pourront désigner un représentant assistant avec voix consultative aux réunions. Il a été précédemment indiqué que cette clause n'avait aucun caractère obligatoire en l'absence de convention collective la reprenant et qu'une seule convention (industries chimiques) l'avait fait jusqu'à présent. Le projet de loi n'a pas repris cette disposition afin de lui donner force légale.

L'objet du texte est de donner la majorité aux représentants du personnel au sein du C.H.S.-C.T. quelle que soit la taille de l'entreprise. Il semble cependant que ce but ait conduit à trop négliger la compétence technique des membres à laquelle il n'est plus fait aucune allusion ainsi que la place qui doit être tout naturellement réservée au personnel d'encadrement responsable en la matière.

Les attributions du comité posent également de nombreux problèmes.

B. — Les attributions du C.H.S.-C.T.

Si les attributions du C.H.S.-C.T. sont étendues, elles sont également imprécises et les deux seuls pouvoirs de décision dont disposait le C.H.S. ont disparu.

a) *Le C.H.S.-C.T. n'a aucun pouvoir de décision.*

L'article R. 231-3 du Code du travail permet au C.H.S. de « faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée ». Cette faculté est souvent utilisée pour les agents de prévention de la sécurité sociale et permet au comité de décider collégialement d'admettre à certaines réunions, ordinaires ou extraordinaires, certaines personnes appartenant ou non à l'établissement. Selon l'arrêt précité de la chambre criminelle du 22 février 1979, la décision appartient « au comité lui-même et non à son seul président ». En l'absence d'unanimité, un vote doit être organisé parmi les membres de droit. Le comité est donc maître du choix des personnes qualifiées admises à ses réunions alors que le projet de loi prévoit que la liste des personnes, qui assisteront avec voix consultative aux séances du C.H.S.-C.T., sera fixée par voie réglementaire. Le C.H.S.-C.T. perd donc ainsi un de ses pouvoirs de décision. Ce n'est pas le seul.

Nous avons vu précédemment que l'arrêt de la chambre criminelle du 22 février 1979 avait interprété de façon extensive l'article R. 231-8 en accordant au comité la liberté d'organiser comme il

l'entend les missions individuelles de son choix. Le projet de loi ne reprend pas les dispositions de l'article R. 231-8 en la matière. Ainsi le dernier alinéa de l'article L. 236-7 du texte ne traite que du temps passé aux réunions et enquêtes et à la procédure mise en œuvre en cas de danger imminent. Aucune mention relative aux missions individuelles ne figure à cet article alors que le dernier alinéa de l'actuel article R. 231-8 les vise expressément afin que le temps passé par les représentants du personnel à ces missions soit rémunéré comme temps de travail.

Les deux seuls pouvoirs de décision du C.H.S. n'ont pas été maintenus. Le C.H.S.-C.T. est donc plus que jamais un organe purement consultatif dont le rôle est de formuler de simples avis dans son domaine de compétence. Mais ce domaine lui-même n'a guère été élargi.

b) Les attributions du C.H.S.-C.T. sont imprécises.

Les dispositions de l'actuel article R. 231-5 sont reprises mais de façon beaucoup moins précise dans l'article L. 236-2 ; ainsi tant que les décrets d'application ne seront pas pris, le texte sera en retrait par rapport à la situation actuelle.

Une disposition nouvelle fait exception à cette imprécision. Elle prévoit la consultation obligatoire du C.H.S.-C.T. *avant* tout aménagement important des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail dont le projet de loi donne des exemples précis : transformation des postes de travail, modification de l'outillage, des normes de productivité...

Sur les autres points, la formulation de l'article L. 236-2 reste vague et laisse subsister les mêmes problèmes.

En ce qui concerne *les pouvoirs d'enquête* du comité, l'information du C.H.S.-C.T. n'a pas été davantage envisagée qu'elle ne l'avait été avant. Ainsi n'y a-t-il pas lieu qu'il soit informé après la survenance d'un accident. Or, les difficultés pratiques d'une information du comité semblent être de nature à faire échec à l'exercice de son droit d'organiser des enquêtes.

Par ailleurs, il semble indispensable que l'enquête fasse l'objet d'un rapport. Le comité doit pouvoir donner son avis sur les mesures déjà prises ou devant être prises. Ce rapport devrait contenir le récit des circonstances de l'accident et les faits de nature à mettre en évidence les demandes de consolidation.

Les dispositions concernant la prévention des risques professionnels devraient être plus précises. Le projet de loi pourrait prévoir qu'une fois que le comité s'est prononcé sur les suites données aux conclusions de l'enquête ou qu'il a déterminé les facteurs potentiels

d'accidents, il proposera les mesures lui paraissant les plus adaptées à la prévention de tels accidents.

En ce qui concerne *les pouvoirs d'inspection* du C.H.S.-C.T., ils ne sont pas plus précisés. Ils semblent revêtir, comme avant, un caractère collégial et d'autant plus qu'il n'est plus fait allusion dans le texte aux missions individuelles. L'inefficacité de ces inspections solennelles réunissant l'ensemble des membres du comité n'est plus à démontrer. Ce type d'inspection ressemble plus à « une procession religieuse » qu'à un travail de recherche et d'observation. Les inspections individuelles confiées à un ou plusieurs représentants du personnel sembleraient bien préférables.

Enfin, la possibilité offerte au C.H.S.-C.T. de faire appel à un expert en cas de risque grave est l'extension de l'article R. 231-3, dernier alinéa, qui permet au C.H.S. d'appeler, à titre consultatif, toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Dans ce domaine encore, l'imprécision est la règle, car ni la qualification ni le rôle exact de l'expert ne sont définis.

c) Enfin, *la procédure applicable en cas de danger imminent* reste inchangée malgré l'annonce de mesures importantes qui devaient être prises en la matière, et notamment du célèbre « arrêt des machines ». Le projet de loi n'apporte donc aucune innovation en ce domaine.

Des problèmes subsistent également en ce qui concerne :

C. — L'organisation des réunions.

Aucune périodicité n'est prévue dans le texte alors que l'article R. 231-8 prévoit un rythme trimestriel. Ce nombre minimum de réunions aurait dû être repris dans le projet de loi.

De même, aucune réunion extraordinaire n'est prévue à la suite de la survenance d'un accident ou d'une maladie grave alors que cette obligation existe aujourd'hui.

Enfin, l'article R. 231-8 prévoit que deux représentants du personnel au C.H.S. peuvent demander sa réunion. Cette possibilité devrait également être reprise dans la loi ou un de ses décrets d'application.



Parmi les observations qui viennent d'être faites, plusieurs ont déjà trouvé leur réponse dans les modifications qui ont été apportées au projet de loi par l'Assemblée nationale.

TROISIÈME PARTIE

LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES AU PROJET DE LOI PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

L'Assemblée nationale a complété le texte sur des points importants.

Elle n'a, pas plus que le Gouvernement, accordé au C.H.S.-C.T. le pouvoir d'arrêter un atelier ou un chantier pour raisons de sécurité (point 61 des 110 propositions pour la France issues du Congrès extraordinaire du parti socialiste réuni à Créteil le 24 janvier 1981 pour désigner son candidat à la présidence de la République). Elle a, plus modestement, accordé au salarié *un droit d'alerte* et un *droit de retrait* lorsqu'il se trouve dans une 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. Elle a accordé également au salarié qui, ayant fait usage de son droit d'alerte, a néanmoins été victime d'un accident du travail, *le bénéfice de droit de la faute inexcusable de l'employeur*. Enfin, elle a repris la *procédure* actuelle prévue par l'article R. 231-7, *en cas de danger grave et imminent*, en renforçant le rôle du C.H.S.-C.T.

Elle a prévu que, dans les établissements où il n'existe pas de C.H.S.-C.T., les missions de ce comité seraient exercées par les délégués du personnel, que la création d'un C.H.S.-C.T. pourrait être imposée par l'autorité administrative dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant habituellement entre cinquante et trois cents salariés et que les entreprises de moins de cinquante salariés pourraient se regrouper afin de constituer un C.H.S.-C.T.

Elle a *complété* sur divers points *les missions confiées au comité* :

— en lui accordant une initiative accrue dans le domaine de la prévention ;

— en lui permettant de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

— en lui donnant le pouvoir de fixer les missions qu'il confie à ses membres ;

— et en rendant obligatoire son avis pour l'aménagement des postes de travail concernant les invalides et les travailleurs handicapés.

Elle a introduit dans le texte le principe actuel de la *réunion trimestrielle* du comité qui est un rythme minimal.

Elle a rendu obligatoire, pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics non astreintes à la création d'un C.H.S.-C.T., la présentation au comité d'entreprise de tous les documents habituellement soumis au C.H.S.-C.T.

Elle a *allongé les crédits d'heures* alloués aux représentants des salariés au comité.

Elle a prévu l'assistance de *l'inspecteur du travail* à toutes les réunions du comité.

Elle a étendu la *protection contre le licenciement* aux anciens membres du comité.

Elle a précisé que les dispositions plus favorables résultant d'*accords collectifs* ou d'*usages* prévaudraient sur celles de la loi.

Elle a préservé le *secret des informations intéressant la défense nationale*.

Elle a, enfin, prévu que le Gouvernement devrait présenter au Parlement le *bilan des deux premières années d'application* de la loi pour la branche d'activité du *bâtiment et des travaux publics*.

QUATRIÈME PARTIE

LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION SPÉCIALE

Votre Commission vous propose d'améliorer le projet de loi sur divers points.

Elle estime tout d'abord nécessaire, sans en modifier le fond, de *préciser la rédaction* de certains articles dont les dispositions risquent de prêter à confusion par leur manque de clarté. Tel est le cas en particulier des articles réglant la procédure à suivre en cas de danger grave et imminent et de celui qui énumère les diverses missions du C.H.S.-C.T.

Elle vous suggère également un certain nombre de *réformes plus profondes* dont les principales sont les suivantes :

— l'application sous réserve d'adaptations des dispositions du présent texte aux *administrations et aux établissements publics*,

— *l'accord de l'employeur ou de son préposé* à l'exercice du droit de retrait par un salarié d'une situation de travail dangereuse,

— le remplacement du bénéficiaire de droit de la faute inexcusable de l'employeur au profit du salarié accidenté du travail par une *présomption de faute inexcusable* ;

— l'introduction de *l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole* aux réunions du C.H.S.-C.T.,

— *l'affiliation obligatoire à l'O.P.P.B.T.P.* (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) des entreprises du secteur concerné, même lorsqu'elles ont créé un C.H.S.-C.T.,

— *la suppression de production obligatoire du procès-verbal* de la réunion du comité lors d'une demande d'obtention de marchés publics, subventions ou avantages divers,

— la présence obligatoire dans la délégation du personnel *d'un membre au moins de chaque organisation syndicale* représentée par les délégués du personnel ou au sein du comité d'entreprise ou d'établissement,

— l'affirmation de la *compétence technique* nécessaire aux membres du comité,

— la fixation par le *règlement intérieur* de l'établissement du *crédit d'heures* alloué aux représentants des salariés dans les limites déterminées par décret,

— l'assurance d'une *bonne qualification de l'expert* choisi par le comité,

et, enfin, l'obligation pour le Gouvernement de présenter, *chaque année*, au Parlement, *le bilan d'application de la loi*.



Il convient d'examiner à présent les articles du projet de loi transmis par l'Assemblée nationale.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Cet article comprenait deux dispositions.

La première a pour but de faire bénéficier de la législation sur l'hygiène et la sécurité « les établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la santé publique », c'est-à-dire les établissements sanitaires ou sociaux à caractère public. L'article L. 231-1 du Code du travail ne vise, en effet, que les établissements hospitaliers publics et exclut par là même de nombreux établissements sociaux qui ne sont pas des « établissements d'hospitalisation créés par la loi de 1970 » tels que les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements sociaux d'aide à l'enfance.

La deuxième disposition est une mesure de coordination qui tend à remplacer, dans le 4° de l'article L. 231-2 du Code du travail, la référence aux « organismes professionnels d'hygiène et de sécurité » par celle aux « organismes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

L'Assemblée nationale a ajouté, en première lecture, deux dispositions à cet article.

La première reprend, en les modifiant, les termes de l'article L. 231-1, 1° du Code du travail qui exclut du champ d'application de l'hygiène et de la sécurité les mines, les carrières et leurs dépendances ainsi que les entreprises de transport. L'amendement adopté par l'Assemblée nationale n'exclut plus que les entreprises de transport dotées d'institutions précisées par voie statutaire.

La seconde modification est purement formelle et tend à regrouper deux dispositions visant le même article L. 231-2 du Code du travail et qui ont été présentées séparément dans le projet de loi.

Votre Commission vous propose de compléter la modification de terminologie effectuée par le paragraphe II de cet article et de réintroduire le caractère professionnel des organismes visés au 4° de l'article L. 231-2 du Code du travail. Faute de reprendre le terme de « professionnel », la modification ne serait plus simplement rédactionnelle et pourrait signifier la suppression pure et simple de ces organismes professionnels.

Tel est le sens de l'amendement que votre Commission vous propose d'adopter à cet article.

Article additionnel après l'article premier.

Votre Commission vous propose de rendre applicables aux personnels des administrations et établissements publics de l'Etat les dispositions de la présente loi sous réserve des adaptations nécessaires.

Les décrets n^{os} 82-452 et 82-453 du 28 mai 1982 ont institué des comités techniques paritaires qui s'occupent des problèmes d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique ainsi que des comités d'hygiène et de sécurité chargés de les assister. Il est intéressant de noter à cet égard que la composition de ces comités est très différente de celle qui est proposée par le présent texte pour les C.H.S.-C.T.

Le comité technique paritaire comprend, comme son nom l'indique, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel ; les représentants de l'administration sont nommés par l'autorité administrative compétente parmi les fonctionnaires de l'administration intéressée ou parmi les fonctionnaires spécialement qualifiés pour traiter des questions entrant dans la compétence des comités techniques. Quant aux représentants du personnel, ils sont désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives, figurant sur une liste établie pour chaque service, groupe de services ou circonscriptions, par un arrêté du Ministre intéressé qui fixe également le nombre des sièges attribués à chaque organisation, en tenant compte du nombre de voix obtenues, lors de l'élection des représentants du personnel, dans les commissions administratives paritaires.

En ce qui concerne *les comités d'hygiène et de sécurité* chargés d'assister les comités techniques paritaires, leur composition est également loin de refléter celle qui est proposée pour les C.H.S.-C.T. par le présent projet de loi. Les comités d'hygiène et de sécurité de la fonction publique comprennent de trois à cinq représentants de l'administration dont le fonctionnaire responsable des problèmes d'hygiène et de sécurité, *chargé du secrétariat du comité* et de cinq à neuf représentants du personnel dont le nombre n'excède, en général, que de deux, celui des représentants de l'administration.

Le médecin de prévention est également membre de droit.

Cette réglementation devra obligatoirement être revue lorsque le présent texte entrera en vigueur. Il importe donc à cette occasion d'assurer le respect du principe constitutionnel d'égalité de tous les citoyens devant la loi et d'assurer aux salariés de l'Etat le bénéfice de dispositions beaucoup plus favorables que celles dont ils disposent

actuellement. Aussi, votre Commission formule-t-elle le souhait, en vous proposant cet amendement, que les personnels de l'Etat acquièrent des droits identiques à ceux des autres travailleurs.

Article premier bis (nouveau).

Cet article nouveau ainsi que les deux suivants ont été introduits dans le texte par l'Assemblée nationale pour préciser la procédure qui devrait être appliquée en cas de danger imminent.

Le premier article de cette série de trois accorde au travailleur la possibilité de signaler une situation de danger imminent. L'employeur ne pourrait alors obliger le salarié à reprendre son travail si la situation de danger grave et imminent persistait.

Cet article donne aux salariés un pouvoir d'initiative dont ils ne bénéficient pas actuellement puisque l'article L. 231-9 du Code du travail ne l'accorde qu'aux membres des comités d'hygiène et de sécurité.

Sa rédaction demande, cependant, à être revue, bien qu'elle reprenne, sous une forme modifiée, l'article 13 de la convention 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu du travail. Il faut signaler que cette convention, dont l'organisation internationale du travail est dépositaire, n'a pas encore été ratifiée par la France et n'est entrée en vigueur dans aucun pays. Ses dispositions n'ont d'ailleurs qu'« inspiré » quelques lignes des articles premier *bis* et premier *ter* du projet, ainsi qu'en témoigne son article 13 : « un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales ». Quoi qu'il en soit, ces dispositions ne sont pas intangibles et sont susceptibles d'être améliorées.

Votre Commission vous propose de réviser la rédaction de l'article premier *bis* qui lui semble peu cohérente. En effet son deuxième alinéa envisage que le salarié pourrait être obligé de reprendre son travail alors qu'il n'est pas dit dans l'article qu'il l'a interrompu. La mention d'un éventuel droit de retrait de la situation de travail ne figure qu'à l'article suivant et encore de façon elliptique : à l'occasion de la sanction que le salarié risque d'encourir à cette occasion. Votre Commission vous propose un énoncé plus clair des droits dont disposerait le salarié. Cet énoncé doit figurer dans son intégralité à l'article L. 231-8 du Code du travail.

Le salarié dispose d'un droit d'alerte quand il se trouve dans une « 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 ».

Il dispose également d'un droit de retrait d'une telle situation.

Il est entendu que ces droits ne peuvent être exercés qu'individuellement et que si un ou plusieurs salariés peuvent se voir reconnaître le droit de se retirer d'une situation de travail, il ne doit pas en aller de même pour un « groupe de salariés » pris en tant qu'entité et considéré comme telle. La responsabilité ne peut être qu'individuelle et le concept de responsabilité collective, contraire aux principes généraux de notre droit, ne peut qu'être écarté. Chaque salarié est juge du caractère raisonnable du motif qui l'incite à se retirer d'une situation de travail, de même que de la gravité et de l'imminence du danger qu'elle présente.

Les conditions d'exercice de ces droits doivent encore être précisées. Ainsi le salarié doit pouvoir garder une trace de la mise en garde qu'il a adressée à son employeur. Votre Commission vous propose de reprendre la procédure simple et rapide prévue par le projet de loi à l'article L. 231-9 et de faire consigner son avis par le salarié sur un formulaire prévu à cet effet. Cette seule formalité lui permettra d'éviter toute contestation ultérieure.

Il semble également utile d'aménager les conditions d'exercice du droit de retrait afin qu'il ne risque pas de se retourner contre les salariés eux-mêmes. La reconnaissance d'un tel droit peut avoir pour effet de déplacer la responsabilité d'un accident du travail. A partir d'une situation de travail dont il est maître d'apprécier le caractère du moment où la reconnaît au salarié un véritable droit de retrait dangereux, il devient responsable d'un éventuel accident puisqu'il ne tenait qu'à lui d'y échapper. L'employeur rejettera sa responsabilité en invoquant la possibilité qu'avait le salarié, sans en référer à quiconque, de se soustraire au danger. Aussi votre Commission vous propose d'obliger en quelque sorte l'employeur à endosser la responsabilité de ce retrait, en lui accordant la possibilité de s'y opposer. Que le salarié exerce ou non son droit de retrait, il demeurerait ainsi sous la responsabilité de l'employeur puisque ce dernier resterait juge en dernier ressort de l'organisation de son entreprise.

Il convient, également, de protéger les autres travailleurs de l'entreprise contre les conséquences de ce droit de retrait. Les dangers de l'abandon de poste de travail peuvent être imprévisibles en aval et en amont d'une chaîne de montage. Il en va de même pour un four à feu continu et dans bien d'autres circonstances encore telles le manque de surveillance d'un malade mental dangereux dans un hôpital psychiatrique, etc. Aussi votre Commission vous propose de limiter le droit de retrait aux situations ne présentant aucun danger pour autrui.

Tel est le sens de l'amendement que votre Commission vous propose d'adopter.

Article premier ter (nouveau).

Cet article nouveau précise les conditions dans lesquelles les salariés ou un groupe de salariés peuvent se retirer d'une situation de danger grave et imminent sans être pénalisés pour autant.

Il exonère d'abord de toute sanction ou retenue de salaire le salarié qui s'est retiré d'une situation dangereuse.

Il accorde ensuite le bénéfice de droit de la faute inexcusable de l'employeur aux salariés victimes d'un accident du travail survenu en dépit des interventions des travailleurs et des membres du C.H.S.-C.T.

Dans un souci de coordination avec les modifications présentées à l'article précédent, votre Commission vous propose de modifier la rédaction de cet article.

Elle vous propose également de revenir sur la notion de faute inexcusable *de droit* de l'employeur.

L'article L. 468 du Code de la sécurité sociale accorde à la victime (ou à ses ayants droit) d'un accident dû à la faute inexcusable de l'employeur une rente supplémentaire qui est entièrement récupérée sur ce dernier sous forme de cotisations supplémentaires. Le salarié a également droit à la réparation des préjudices moraux et physiques subis. L'employeur est responsable sur son patrimoine personnel et ne peut se garantir par une assurance contre les conséquences de sa propre faute inexcusable.

Décider que le salarié qui a usé de son droit d'alerte à l'égard de l'employeur et qui a été victime, par la suite, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficiera de la faute inexcusable de droit, équivaudrait à nier le rôle des juridictions chargées d'établir la réalité de cette faute.

La Cour de cassation se fonde sur quatre critères pour qualifier la faute inexcusable :

- l'absence de faits justificatifs,
- la gravité exceptionnelle de la faute,
- la conscience du danger,
- le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission.

La jurisprudence en la matière semble suffisamment établie et les juridictions de l'ordre judiciaire suffisamment respectables pour qu'en cette matière comme dans les autres il leur soit fait confiance. La notion de faute de droit n'a jamais été retenue et va à l'encontre des principes fondamentaux de notre droit de la responsabilité qui veut que toute faute soit prouvée.

Il semble, en revanche, tout à fait possible de retenir, dans le cas envisagé, une présomption de faute inexcusable qui pèsera sur l'employeur tout en sauvegardant le pouvoir d'appréciation des juridictions garantes des droits et des libertés de chacun.

Tel est le sens de l'amendement que votre Commission vous propose d'adopter à cet article.

Article premier quater (nouveau).

Cet article constitue le troisième volet de la procédure mise en œuvre en cas de danger grave et imminent.

Il vise à renforcer le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il reprend tout d'abord les termes de l'actuel article L. 231-7 du Code du travail, et invite le représentant du personnel au C.H.S.-C.T. à aviser l'employeur ou son représentant de l'existence d'une cause de danger grave et imminent et à consigner cet avis par écrit.

Les dispositions suivantes s'écartent du texte actuel :

— l'employeur doit procéder sur le champ à une enquête contradictoire avec le membre du C.H.S.-C.T. qui lui a signalé le danger et prendre les mesures pour y remédier ;

— en cas de divergence sur la réalité du danger ou les moyens d'y faire face, le C.H.S.-C.T. devra être réuni pour en débattre avec le chef d'entreprise et en présence de l'inspecteur de la caisse régionale d'assurance maladie ;

— à défaut d'accord à ce niveau, l'inspecteur du travail est saisi et peut soit obliger le chef d'entreprise à prendre des mesures, soit saisir le juge des référés.

Ces dispositions se rapprochent du texte actuel en ce qu'elles font de l'inspecteur du travail l'arbitre ultime des mesures à prendre. Elles introduisent cependant une phase supplémentaire, celle de la consultation du C.H.S.-C.T. Les mesures proposées ne risquent-elles donc pas d'allonger le processus en voulant accorder un rôle plus important aux représentants du personnel ? Ne vont-elles pas à l'encontre du but qu'elles se proposaient en allongeant les délais en un domaine où la sécurité du salarié dépend souvent de la rapidité de l'intervention ?

Votre Commission vous propose cependant d'adopter cet article qui est assez proche de l'actuel article R. 231-7, sous réserve d'un amendement de coordination qui tient compte des modifications proposées à l'article L. 231-8 et d'une précision qui semble néces-

saire au deuxième alinéa. Lorsque le comité se réunit à la suite d'un désaccord avec le chef d'entreprise sur la réalité du danger ou les moyens d'y faire face, la présence de l'agent de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie est prévue. Le présent texte s'appliquant également aux établissements agricoles, il paraît logique que l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole se substitue à l'agent de la C.R.A.M., lorsque ces établissements sont concernés.

Telles sont les deux modifications que votre Commission vous propose d'apporter à cet article.

Article 2.

Cet article regroupe les dispositions qui composent le nouveau chapitre VI du titre III du Livre II du Code du travail. Ce chapitre VI est entièrement consacré aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et regroupe l'ensemble des dispositions législatives qui les concernent, à l'exception de celles qui figurent au chapitre premier.

Ce nouveau chapitre, intitulé «Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail», reprend des dispositions qui figurent actuellement dans la partie réglementaire du Code du travail.

Article L. 236-1.

Cet article indique les établissements dans lesquels la constitution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire et dans quelles conditions l'inspecteur du travail peut en exiger la création dans les autres établissements.

Le premier alinéa de cet article étend l'obligation de création des C.H.S.-C.T. L'actuel article R. 231-1 impose la création de C.H.S. dans les établissements industriels et agricoles à partir de cinquante salariés, et dans les autres établissements, à partir de trois cents salariés. Le présent article fixe le seuil à cinquante salariés pour tous les établissements. Il étend ainsi l'obligation aux salariés des établissements de cinquante à trois cents personnes du secteur tertiaire. Il convient de rappeler que la commission d'amélioration des conditions de travail (C.A.C.T.) n'est obligatoire que dans les *entreprises* occupant plus de trois cents salariés. L'extension ainsi réalisée par le projet de loi est indubitable, mais ne prévoit aucune disposition particulière pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les modalités de calcul de l'effectif de cinquante salariés sont précisées. L'effectif doit être atteint pendant douze mois consécutifs

et il comprend les travailleurs à temps partiel et au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure.

Le troisième alinéa de l'article reprend en les modifiant les dispositions de l'actuel article R. 231-1 du Code du travail. Actuellement le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut imposer la création d'un C.H.S. dans les établissements qui n'y sont pas astreints en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Sa décision est assortie d'un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à quinze jours. Le projet de loi substitue l'inspecteur du travail au directeur départemental et rend sa décision susceptible d'appel devant le directeur régional du travail et de l'emploi.

Le dernier alinéa de l'article L. 236-1 conserve un régime dérogatoire pour la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics dans laquelle les entreprises ne seront obligées de créer un C.H.S.-C.T. que si elles dépassent le seuil de trois cents salariés. Les entreprises occupant habituellement entre cinquante et trois cents salariés seront dispensées de cette obligation si elles sont affiliées à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il faut signaler, enfin, que le dernier alinéa de l'actuel article R. 231-1 n'est pas repris dans le nouveau texte et que le C.H.S.-C.T. ne doit donc pas être considérée comme une commission spécialisée du comité d'entreprise.

L'Assemblée nationale a complété le texte sur divers points. Outre plusieurs modifications purement rédactionnelles :

— elle a précisé que l'effectif de cinquante salariés devait être atteint pendant douze mois consécutifs *ou non au cours des trois années précédentes* ;

— elle a envisagé l'éventualité du non-respect de la loi et prévu que, lorsqu'un C.H.S.-C.T. n'aurait pas été créé dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel exerceraient les pouvoirs dévolus aux membres de ces comités, jouiraient des mêmes droits et seraient soumis aux mêmes obligations ;

— elle a prévu des mesures identiques pour les établissements de moins de cinquante salariés mais sans accorder un crédit d'heures supplémentaires aux délégués du personnel afin de ne pas alourdir les charges des petites entreprises ;

— elle a accordé au directeur régional du travail et de l'emploi le pouvoir d'imposer la création d'un C.H.S.-C.T. dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant habituellement entre cinquante et trois cents salariés. Cette décision doit être prise sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entre-

prise ou les délégués du personnel et être motivée par le danger particulier de l'activité ou l'importance des risques constatés ;

— elle a, enfin, prévu la possibilité d'un regroupement professionnel ou interprofessionnel des entreprises de moins de cinquante salariés, pour constituer un C.H.S.-C.T.

Votre Commission vous propose d'adopter deux amendements à cet article :

— le premier se situe au troisième alinéa. Le projet de loi supprime tout droit de proposition à l'autorité qui impose la création d'un C.H.S.-C.T. dans un établissement qui n'y est pas astreint par la loi. Votre Commission vous propose d'introduire à nouveau ce degré dans la procédure et de confier un droit de proposition aux délégués du personnel de l'établissement qui sont les mieux placés pour juger de l'utilité d'instaurer un C.H.S.-C.T. ;

— le second concerne l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du bâtiment et des travaux publics, à savoir l'O.P.P.B.T.P., organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, créé par l'arrêté du 9 août 1947. Depuis 1947, il tient lieu de C.H.S. dans ces professions et a joué un rôle irremplaçable en ce qui concerne la recherche, l'évolution des techniques de prévention et l'information. Il semble inconcevable, dans ces conditions, de faire dépérir cet organisme en le « coupant » des entreprises de plus de 300 salariés qui lui sont d'un apport irremplaçable en matière de sécurité grâce au potentiel humain, matériel et financier qu'elles représentent. Dans ces grandes entreprises, existe souvent déjà un C.H.S. ou une institution ayant le même objet qui bénéficie du support technique de l'O.P.P.B.T.P. Aussi votre Commission vous propose de rendre obligatoire dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics l'affiliation à cet organisme, que l'entreprise ait ou non un C.H.S.-C.T.

Article L. 236-2.

Cet article dresse la liste des missions du C.H.S.-C.T. et s'inspire largement de l'actuel article R. 231-5 du Code du travail.

Le premier et le deuxième alinéa définissent la mission générale du C.H.S.-C.T. : protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail, analyse des risques professionnels.

Le troisième alinéa se contente d'accorder au comité la possibilité d'effectuer des inspections et des enquêtes alors que le texte actuel prévoit expressément des enquêtes au moins quatre mois par an et

une enquête automatique pour chaque accident du travail ou maladie professionnelle grave.

Le quatrième alinéa prévoit la contribution du C.H.S.-C.T. à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Le cinquième alinéa reprend les dispositions de l'article R. 231-5, 7°.

Le sixième alinéa prévoit une disposition nouvelle : la consultation obligatoire du comité avant la réalisation de toute modification importante des conditions de travail. Avant, le comité « suscitait des initiatives ». Le projet de loi est, sur ce point, plus fort et plus détaillé que les dispositions existantes.

Enfin, le septième alinéa permet au comité d'être saisi de toute question relevant de sa compétence non seulement par l'employeur, mais également par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

L'Assemblée nationale a sensiblement modifié cet article :

— elle a précisé que devaient bénéficier des dispositions du présent texte non seulement les travailleurs de l'établissement, mais tous ceux qui sont amenés à intervenir dans le processus de production, y compris les travailleurs temporaires et ceux qui sont mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure ;

— elle a indiqué que le comité devait analyser les risques professionnels auxquels étaient soumises les femmes enceintes ;

— elle a précisé la rédaction initiale en affirmant l'obligation pour le comité de procéder régulièrement à des inspections dans l'exercice de sa mission. Elle n'a cependant pas été jusqu'à imposer, comme l'actuel article R. 231-5, un nombre minimum d'inspections par an ;

— elle a accordé des pouvoirs d'initiative accrus au comité en matière de prévention ;

— elle a décidé que la consultation du comité aurait lieu avant toute décision d'aménagement important des conditions de travail. Mais en vertu de quels critères décidera-t-on qu'un aménagement est important ou non ?

— elle a introduit des dispositions visant à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à résoudre les problèmes liés à la maternité ;

— elle a accordé au seul comité la responsabilité de fixer les missions qu'il confie à ses membres ;

— elle a repris les dispositions visant la réintégration professionnelle des travailleurs handicapés de l'article L. 437-1, troisième alinéa, du Code du travail qui est abrogé par le présent projet.

Votre Commission vous propose d'améliorer la rédaction de cet article, devenu une mosaïque de dispositions hétéroclites à la suite des diverses adjonctions de l'Assemblée nationale. Elle vous suggère également d'ajouter une mission aux nombreuses qui sont déjà attribuées au C.H.S.-C.T. et qui consistent essentiellement à donner des consultations et des avis à un moment déterminé. Le comité devrait pouvoir assurer le « suivi » de toute question relative à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Il ne doit pas se contenter de prendre parti à tel moment. Il devrait s'assurer de liaisons suffisantes avec les différents services de l'entreprise pour pouvoir suivre dans le temps les conséquences de telle décision ou l'évolution de telle situation.

Tel est le sens de l'amendement que votre Commission vous propose d'adopter.

Article L. 236-2.1 (nouveau).

Cet article additionnel introduit par l'Assemblée nationale reprend les dispositions de l'actuel article R. 231-8 du Code du travail et prévoit une périodicité minimale trimestrielle des réunions du C.H.S.-C.T. et une fréquence plus grande dans les branches d'activités à haut risque.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-3.

Cet article indique que le chef d'établissement doit fournir au comité les informations nécessaires à l'exercice de ses missions. Il précise que les membres du comité sont astreints à une obligation de discrétion et aux règles du secret professionnel.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-4.

Cet article détermine le contenu du rapport annuel que le chef d'établissement doit présenter au C.H.S.-C.T. : actions menées dans le domaine de compétence du comité, programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'y rapportant. Le comité émet un avis sur le rapport et ce programme. Le chef d'entreprise doit rendre compte de leur inexécution. La production du rapport et du programme est obligatoire pour obtenir un marché public, une subvention ou un avantage social ou fiscal. Ces dispositions reprennent intégralement les termes de

l'article L. 437-2 du Code du travail qui s'applique à la C.A.C.T. et qui est abrogé par l'article 8 du présent projet.

La seule disposition nouvelle consiste en l'obligation de transmettre le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement.

L'Assemblée nationale a ajouté que le rapport annuel devrait comporter le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement afin qu'à côté des points particuliers soit dressée une vue d'ensemble en ce domaine.

Elle a, également, rattaché en annexe au rapport annuel écrit les motifs et justificatifs de l'inexécution des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité.

Elle a étendu l'obligation de production du rapport et du programme aux demandes de participations publiques.

Elle a, enfin, confié au comité d'entreprise le soin de surveiller l'hygiène et la sécurité dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics où il ne peut pas exister de C.H.S.-C.T.

Votre Commission vous propose d'adopter une modification purement rédactionnelle au sixième alinéa de cet article en remplaçant le terme « demandées » par celui d' « adoptées » qui est plus précis.

Elle vous suggère également de supprimer l'obligation de production du rapport et du programme pour toute demande de marché public, subvention ou avantages divers. Cette obligation, qui n'existe actuellement que dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, n'a jamais été étendue aux C.H.S. qui fonctionnent jusqu'à présent à la satisfaction de tous. L'expérience prouve que ces contraintes sont utiles lorsqu'il s'agit d'une institution moins active et plus effacée comme l'est la commission d'amélioration des conditions de travail, mais qu'elles sont superflues dès lors que le comité fonctionne de façon suffisamment autonome et vivante pour répondre aux missions qui lui ont été attribuées et même élargir son rôle aux situations imprévues qui peuvent se présenter à lui. Lorsqu'une institution est bien conçue, elle fonctionne correctement. Tel est le cas du C.H.S. En revanche, aucune mesure législative aussi contraignante soit-elle ne donnera vie à une institution qui, comme la C.A.C.T. n'est qu'une émanation du comité d'entreprise et fonctionne dans l'ombre de ce dernier.

Votre Commission, confiante dans le texte qui lui est proposé, fait également confiance aux C.H.S.-C.T. pour tenir leur rôle de façon aussi satisfaisante que les actuels C.H.S. Elle se refuse donc à lui appliquer un garde-fou qui avait été avec raison estimé inutile pour l'institution existante.

Votre Commission vous propose enfin de supprimer le dernier alinéa de l'article L. 236-4 qui prévoit que le chef d'entreprise dans

les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant habituellement entre 50 et 300 salariés doit présenter au comité d'entreprise un rapport écrit concernant les actions de prévention menées au cours de l'année écoulée, ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'y rapportant.

Or, les chefs d'entreprises du bâtiment et des travaux publics vont se trouver dans l'impossibilité de présenter un programme annuel de prévention. En début d'année, la quasi-totalité des entrepreneurs ignorent les chantiers qu'ils seront amenés à ouvrir dans le courant de l'année, puisqu'en général, les marchés sont passés en cours d'année et que l'ouverture des chantiers s'étale également sur toute l'année.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, la prévention doit se prévoir et s'organiser chantier par chantier.

En outre, cette nouvelle obligation va s'ajouter à celle instituée par l'article L. 235-3 du Code du travail, qui impose pour des opérations de construction excédant douze millions de francs l'établissement d'un plan d'hygiène et de sécurité.

Selon l'article 11 du décret du 19 août 1977, le plan d'hygiène et de sécurité doit non seulement analyser de manière détaillée les procédés de construction et d'exécution, ainsi que les modes opératoires retenus, définir les risques prévisibles liés aux modes opératoires, aux matériels, dispositifs et installations mis en œuvre, aux déplacements du personnel sur le chantier et, d'une façon générale, à l'organisation du chantier, mais le plan d'hygiène et de sécurité doit également indiquer toutes les mesures de protection adoptées pour parer à ces risques, ainsi que les conditions dans lesquelles, l'application de ces mesures sera contrôlée.

Le plan d'hygiène et de sécurité répond également à la nécessité d'organiser la prévention chantier par chantier, tandis que le programme annuel de prévention, pour toutes les raisons indiquées ci-dessus, ne pourra pas être aussi efficace.

Tels sont les motifs qui conduisent votre Commission à vous présenter cet amendement.

Article L. 236-5.

Cet article définit la composition du C.H.S.-C.T. Il diffère sensiblement des actuels articles R. 231-3 et 231-4.

Le chef d'établissement ou son représentant, préside toujours le comité.

En revanche, le conseiller du travail, le responsable de la formation et l'agent chargé de la sécurité n'en font plus partie.

La délégation du personnel, qui est désormais toujours majoritaire, est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Sa composition devrait être fixée par voie réglementaire ainsi que la liste des personnes assistant, avec voix consultative, aux réunions du comité.

Enfin, le comité désigne un secrétaire pris parmi les représentants du personnel alors qu'il était jusqu'à présent désigné par le chef d'établissement.

L'Assemblée nationale a ajouté une précision à cet article : le chef d'établissement doit transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion du collège qui doit désigner la délégation du personnel.

Votre Commission accepte la prééminence accordée à la représentation du personnel au sein du C.H.S.-C.T. Elle souhaite cependant apporter diverses précisions à la composition du comité.

En premier lieu, il ne lui semble pas souhaitable que le C.H.S.-C.T. soit l'émanation pure et simple de l'organisation syndicale majoritaire au comité d'entreprise. Le comité, pour fonctionner correctement, doit assurer la satisfaction des besoins de *tous* les salariés de l'entreprise et pour ce faire, il doit représenter sinon l'ensemble des salariés dans toutes leurs nuances du moins les principales tendances qui se sont dégagées lors des élections professionnelles. La communauté des travailleurs doit pouvoir s'exprimer tout entière au C.H.S.-C.T. Or, le système de désignation par le comité d'entreprise et les délégués du personnel donnera automatiquement la prééminence à la majorité du collège ainsi constitué. La composition du C.H.S.-C.T. ne fera qu'accentuer les tendances dégagées lors des élections professionnelles puisqu'elle résultera de la décision prise en fait par la majorité du collège électoral, c'est-à-dire l'organisation syndicale ayant obtenu les meilleurs résultats lors des dernières élections. Cette solution risque de créer des tensions à l'intérieur de l'entreprise et faire du C.H.S.-C.T. un organe politique alors que la force du C.H.S. était de n'être qu'un organe technique.

Afin que le C.H.S.-C.T. puisse refléter l'ensemble de la communauté des travailleurs de l'entreprise et fonctionner à la satisfaction de tous, votre Commission vous propose que chaque organisation syndicale représentée au comité d'entreprise et par les délégués du personnel dispose au moins d'un siège au sein du C.H.S.-C.T. L'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail sont l'affaire de tous et le comité ne pourra tenir son rôle que si chacun y participe et que les principales tendances syndicales y sont représentées.

En ce qui concerne la représentation de l'encadrement, toute précision à apporter au texte semble superflue dans la mesure où

le ministre du Travail s'est engagé, devant notre Commission, à respecter la règle suivant laquelle le tiers des membres de la délégation du personnel appartiendrait aux cadres ou aux agents de maîtrise de l'établissement. Cet engagement étant l'application stricte d'une règle préexistante, il semble suffisant de demander au Ministre de le renouveler en séance publique.

Votre Commission estime également nécessaire de demander au Ministre des précisions sur le nombre de délégués du personnel devant siéger au comité. Les entreprises ne savent pas encore quelle sera la charge financière représentée par l'attribution de crédits d'heures puisqu'elles ne connaissent pas le nombre de délégués qui en bénéficieront. Cette incertitude devrait être levée, alors que le texte impose aux entreprises de communiquer au C.H.S.-C.T. des documents prévisionnels pour l'année à venir (programme annuel de prévention). Les prévisions doivent pouvoir être établies en connaissance de cause et l'information ne doit pas être à sens unique.

En revanche, votre Commission estime nécessaire de préciser dans le texte que la désignation des membres du C.H.S.-C.T. doit être effectuée en fonction de critères purement techniques. La compétence technique de ses membres dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise est, en effet, la principale garantie du bon fonctionnement du comité. La réussite des C.H.S. s'est fondée sur leur technicité, leur connaissance réelle des problèmes qui se posaient dans les entreprises. Si le C.H.S.-C.T. devient, de par sa composition, le lieu de débats politiques, il créera les conditions de son propre échec. Il ne peut réussir à s'imposer qu'en jouant son rôle propre et spécifique. Tel est le but du dernier amendement que votre Commission vous propose d'adopter à cet article.

Article L. 236-6.

Cet article reprend largement les dispositions de l'actuel article R. 231-2 qui accorde déjà au comité d'entreprise la possibilité de créer plusieurs C.H.S. dans les établissements industriels occupant plus de 1.500 salariés. Le comité d'entreprise peut également décider de diviser le C.H.S. en sections. En cas de désaccord avec l'employeur, l'inspecteur du travail tranche.

L'article L. 236-6 abaisse le seuil à 500 salariés et étend ces dispositions à tous les établissements. Il supprime la possibilité de division du C.H.S.-C.T. en sections. Il conserve, en revanche, les mêmes critères de constitution pour les C.H.S.-C.T., en y ajoutant logiquement les modes d'organisation du travail. Il précise enfin que la décision de l'inspecteur du travail est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail et de l'emploi, procédure qui existe déjà.

L'Assemblée nationale n'a apporté qu'une modification rédactionnelle au texte.

Votre Commission vous propose d'y apporter également deux précisions rédactionnelles ayant pour but d'éviter toute confusion entre le comité d'entreprise et le C.H.S.-C.T.

Article L. 236-7.

Cet article institue une nouveauté par rapport aux dispositions existantes. Il accorde aux membres du C.H.S.-C.T. un crédit d'heures maximum de cinq heures par trimestre dans les établissements occupant moins de 100 salariés, dix heures de 100 à 499 salariés, quinze heures par mois de 500 à 1.499 salariés et vingt heures par mois au-delà.

Dans le cas de C.H.S.-C.T. multiples pour un même établissement, le crédit d'heures est calculé en fonction de l'effectif des salariés de chaque unité.

Les membres du C.H.S.-C.T. peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent et qui leur est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes après accident du travail ou à la mise en œuvre de l'article L. 231-9 (danger imminent) n'est pas déduit du crédit d'heures tout en étant payé comme temps de travail.

Ce texte innove en la matière puisque, si l'actuel article R. 231-8, dernier alinéa, prévoit que le temps consacré aux réunions et aux missions du C.H.S. est rémunéré comme temps de travail, il ne pose aucune limite de durée. Faut-il en déduire que le projet de loi est moins favorable aux salariés que les dispositions actuellement en vigueur ? Cela n'est pas sûr dans la mesure où il importe surtout en ce domaine que les choses soient claires et les droits, définis, le silence pouvant engendrer certains abus. En revanche, et nous suivons en cela le conseil économique et social, il paraît difficile de laisser à la loi le soin de fixer une durée qui ne peut qu'être variable en fonction des activités et des situations de chaque entreprise.

L'Assemblée nationale a précisé que le crédit d'heures était individuel et l'a augmenté en le portant à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures de 100 à 299 salariés, quinze heures de 500 à 1.499 salariés et vingt heures au-delà. Elle a fixé le contentieux en cas de contestation par l'employeur de l'usage fait par le salarié de son crédit d'heures. Elle a ajouté aux procédures exceptionnelles d'intervention des C.H.S.-C.T. celles qui sont dues à des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou à des mesures de prévention dans toute situation d'urgence et de gravité.

Elle a enfin estimé souhaitable que l'inspecteur du travail soit systématiquement prévenu des réunions des C.H.S.-C.T. afin de pouvoir y assister.

Votre Commission estime que le crédit d'heures alloué aux membres du C.H.S.-C.T. doit être fixé au cas par cas. Chaque entreprise est un cas individuel et il semble difficile de régler ce problème par voie législative. De plus, le critère de l'effectif retenu dans le texte ne rend pas compte de la réalité. Une entreprise moyenne faisant appel à une main-d'œuvre nombreuse (hôtellerie, tourisme, etc.) devra octroyer un crédit d'heures bien supérieur à une entreprise plus importante entièrement automatisée (informatique...).

Il serait préférable que le crédit d'heures soit fixé dans le règlement intérieur de l'entreprise qui traite déjà des questions d'hygiène et de sécurité et qui doit être soumis au C.H.S.-C.T. (art. L. 236-2).

Afin de prévenir tout risque d'arbitraire, le crédit ainsi attribué devra être fixé en tenant compte de limites que nous laissons au pouvoir réglementaire le soin de déterminer. Cette solution a le mérite de la souplesse tout en permettant d'éviter les abus.

Votre Commission vous propose, en second lieu, qu'un contrôleur du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou un inspecteur du travail et de la protection sociale agricole, s'il s'agit d'un établissement agricole, soit averti des réunions du C.H.S.-C.T. afin de pouvoir y participer s'il le juge utile. Cette mesure paraît d'autant plus utile qu'en dehors de la qualification professionnelle et de l'aide technique que peuvent apporter ces agents, leur présence est déjà prévue par le texte lorsque le comité se réunit à la suite d'un désaccord avec le chef d'entreprise sur la réalité d'un danger grave et imminent constaté par un de ses membres ou sur les moyens de le faire cesser.

Tel est le but des amendements que votre Commission vous propose d'adopter à cet article.

Article L. 236-8.

Cet article comprend deux dispositions qui font entrer dans le domaine législatif des principes dégagés par la jurisprudence antérieure.

Il précise que les résolutions du C.H.S.-C.T. seront adoptées à la majorité des membres présents, conformément à l'article L. 343-3 du Code du travail récemment modifié par la loi concernant les institutions représentatives du personnel.

Il ajoute que le comité peut confier toute mission entrant dans ses compétences à l'un de ses membres. Cette disposition avait été suggérée par le Conseil économique et social. L'Assemblée nationale

l'a déplacée à la fin de l'article L. 236-2 et, en conséquence, l'a supprimée à cet article.

Elle a par ailleurs adopté une rédaction différente du premier alinéa permettant de distinguer les décisions et les résolutions du C.H.S.-C.T.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-9.

Cet article prévoit que le C.H.S.-C.T. peut faire appel à un expert rémunéré par l'employeur lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement.

Lorsque l'employeur conteste la nécessité de l'expertise, son coût ou la désignation de l'expert, la décision doit être prise par le président du tribunal de grande instance.

Il est, enfin, précisé que l'employeur ne peut faire obstacle à l'entrée de l'expert dans son entreprise.

L'Assemblée nationale a ajouté que l'employeur devait fournir toutes les informations jugées nécessaires par l'expert et que ce dernier était tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que lorsqu'il est appelé par un comité d'entreprise.

La rédaction de cet article est fort imprécise ; elle est même inexacte au deuxième alinéa dont les termes de « désaccord avec l'employeur » pourraient laisser supposer que le C.H.S.-C.T. a la personnalité morale, ce qui n'est pas le cas. Une nouvelle rédaction semble donc s'imposer.

Votre Commission estime utile de préciser, tout d'abord, qu'il sera fait appel en priorité à toute personne de l'entreprise compétente pour résoudre le problème posé et de réserver l'intervention de l'expert extérieur au cas où une solution satisfaisante n'aurait pas été trouvée avec les moyens humains et matériels dont dispose l'entreprise. Cette précision a pour but de faire échec à des demandes d'expertise trop fréquentes et précipitées. Le barrage financier ne jouera pas puisque le coût de l'expertise pèse sur l'employeur et que la décision relève du comité, c'est-à-dire du personnel de l'entreprise.

Il est également nécessaire de faire appel à des experts qualifiés et non au représentant de telle ou telle tendance syndicale. La compétence technique doit être l'unique critère de choix. Il pourrait ainsi être fait appel, soit à un expert choisi parmi les organismes agréés par le ministère du Travail (tels que l'Institut national de recherche et de sécurité [I.N.R.S.], le Laboratoire national d'essais [L.N.E.], le Laboratoire central des industries électriques [L.C.I.E.]), soit aux services de prévention des accidents du travail de la Sécurité

sociale ou de la M.S.A. qui allient à une parfaite compétence technique et à toute l'impartialité souhaitable la gratuité du service public.

Ces précisions, outre qu'elles offrent une garantie du sérieux de l'expertise, permettront d'éviter le contentieux abondant que la rédaction de l'article L. 236-9 ne manquera pas de susciter, notamment sur la désignation de l'expert ou le coût de l'expertise.

Article L. 236-10.

Cet article permet aux représentants du personnel au C.H.S.-C.T., dans les établissements de plus de trois cents salariés, de bénéficier d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10 du Code du travail. Ces conditions sont donc identiques à celles de la formation prévue pour les membres titulaires du comité d'entreprise : le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. La durée est de cinq jours maximum.

L'Assemblée nationale a étendu cette obligation aux établissements de moins de trois cents salariés, mais a laissé, dans ce cas, aux conventions collectives le soin d'en fixer les modalités d'application.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-11.

Cet article permet aux représentants du personnel au C.H.S.-C.T. de bénéficier de la procédure de licenciement instituée pour les membres du comité d'entreprise (autorisation de l'inspecteur du travail). Cette protection n'existait jusqu'à présent que pour les représentants du personnel au C.H.S. dans les entreprises de plus de trois cents salariés.

L'Assemblée nationale a étendu cette protection aux délégués du personnel ayant siégé au cours du mandat précédent.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-12.

Cet article indique que les mesures réglementaires d'application du nouveau chapitre VI du Code du travail concernant les C.H.S.-C.T. feront l'objet de décrets en Conseil d'Etat. Cette réglementation reprendra sans doute l'ensemble des dispositions figurant actuellement dans la partie réglementaire du Code.

Il est précisé, en outre, que ces décrets adapteront les dispositions du chapitre aux établissements sanitaires et sociaux, aux entreprises ou établissements dans lesquels le personnel est dispersé ainsi qu'à ceux qui opèrent sur un même site ou dans un même local.

L'Assemblée nationale a ajouté à cette énumération deux cas particuliers. Le premier concerne les entreprises installées dans un même immeuble ; le second vise la situation dans laquelle l'activité d'une entreprise peut faire courir des risques à d'autres entreprises situées à proximité.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 236-13 (nouveau).

L'Assemblée nationale a ajouté cet article qui prévoit le maintien de dispositions plus favorables concernant les C.H.S.-C.T. et résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 3.

Cet article institue de lourdes sanctions à l'égard de tous ceux qui auraient exercé une entrave à la constitution ou au fonctionnement des C.H.S.-C.T. : emprisonnement de deux mois à un an et amende de 2.000 à 20.000 F. Ces peines sont nettement plus élevées que celles prévues par l'article L. 263-2 du Code du travail qui ne prévoit qu'une amende de 500 à 8.000 F à l'égard des seuls chefs d'établissement, directeurs, gérants, préposés, pour l'ensemble des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité posées au titre IV du Livre premier du Code du travail.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

Votre Commission ne fait pas obstacle à l'application au C.H.S.-C.T. des peines prévues pour le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise (nouvel art. L. 473-1) mais elle estime que, dès lors qu'un texte est assorti de sanctions pénales, il importe que les infractions à ce texte soient précisément définies. Or, la rédaction de l'article 3 est fort imprécise.

Si les notions d'entrave à la constitution du C.H.S.-C.T. et à la liste de désignation de ses membres sont clairement conçues, il en va différemment de la notion d'entrave au fonctionnement régulier du

comité dont le champ d'application et les contours sont par trop imprécis dans le texte du projet de loi.

Les situations visées et les éléments constitutifs de chaque infraction au fonctionnement régulier des C.H.S.-C.T. n'étant pas précisés, le délit d'entrave ne peut être retenu que pour l'infraction aux dispositions de l'article L. 236-11 qui sont clairement définies.

Tel est le sens de l'amendement que vous propose votre Commission et qui consiste à supprimer le mot « notamment », source d'imprécision dans cet article à caractère pénal.

Article 4.

Cet article indique que les dispositions réglementaires spécifiques posées par l'article 39 de la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention du travail, adapteront les dispositions sur le C.H.S.-C.T. aux institutions mentionnées à cet article, c'est-à-dire aux collèges inter-entreprises d'hygiène et de sécurité pour les chantiers du bâtiment et des travaux publics et aux délégués mineurs et délégués permanents de surface dans les mines.

Ainsi, les dispositions concernant les C.H.S.-C.T. seront adaptées aux institutions spéciales existant dans ces branches et non l'inverse.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

Votre Commission vous propose de supprimer à cet article la mention du paragraphe I de l'article 39 de la loi du 6 décembre 1976 qui institue des comités particuliers inter-entreprises d'hygiène et de sécurité pour les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

A partir du moment où le cinquième alinéa de l'article L. 236-1 de l'article 2 du projet de loi impose la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de plus de 300 salariés, les comités particuliers inter-entreprises d'hygiène et de sécurité ne se justifient plus, puisque le paragraphe I de l'article 39 de la loi du 6 décembre 1976 avait eu pour objectif d'adapter la réglementation relative aux comités d'hygiène et de sécurité aux particularités des entreprises du secteur concerné.

En outre, le projet de loi ne précise pas l'articulation des comités particuliers inter-entreprises d'hygiène et de sécurité de chantier et des comités d'hygiène et de sécurité d'entreprise.

Or, une entreprise du bâtiment et des travaux publics peut se trouver dans l'obligation de mettre en place, pour tous les chantiers sur lesquels elle intervient, des comités particuliers inter-entreprises

d'hygiène et de sécurité et, en plus, un comité d'hygiène et de sécurité au niveau de l'entreprise.

Tels sont les motifs qui ont conduit votre Commission à vous présenter cet amendement.

Article 5.

Cet article indique que l'ensemble des dispositions du titre III du Livre II du Code du travail concernant l'hygiène et la sécurité seront applicables aux entreprises d'armement maritime et adaptées à ce secteur par décret en Conseil d'Etat.

L'Assemblée nationale a restreint le champ d'application de cet article en ne rendant applicables à ces entreprises que les dispositions concernant les C.H.S.-C.T. et celles sur le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 6.

Les dispositions de cet article qui modifient de façon purement formelle l'article L. 231-2, 4°, du Code du travail ont été supprimées par l'Assemblée nationale. Ces dispositions avaient, en effet, été précédemment introduites à l'article premier afin de permettre le regroupement des modifications à l'article L. 231-2, 4°, du Code du travail.

L'Assemblée nationale a introduit à cet article des dispositions identiques à celles qui figurent au dernier article de la loi sur les institutions représentatives du personnel et qui protègent le secret des informations intéressant la défense nationale.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 7.

Cet article précise la date d'entrée en vigueur de la loi et les dispositions transitoires :

— la loi entrera en vigueur six mois après sa promulgation à l'exception de l'article L. 236-11 qui prévoit une procédure spéciale de licenciement pour les délégués du personnel, membres du C.H.S.-C.T. ;

— toutefois, sous réserve de l'accord du comité d'entreprise, les C.H.S. et C.A.C.T. existants pourront continuer à fonctionner pendant deux ans après publication de la loi. Dans ce cas, les mandats de leurs membres seront prorogés jusqu'à la fusion des institutions existantes.

L'Assemblée nationale a également rendu d'application immédiate les dispositions accordant aux salariés le droit de se retirer d'une situation dangereuse et d'alerter les membres du C.H.S.-C.T.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 8.

En harmonie avec les dispositions de l'article précédent, cet article abroge immédiatement l'article L. 231-8, remplacé par l'article L. 236-11 et, au terme de la période de deux ans, suivant la publication de la loi, les dispositions législatives actuelles concernant le comité d'hygiène et de sécurité (art. L. 231-2, 3^o, du Code du travail) et la commission de l'amélioration des conditions de travail (chapitre VII du titre III du Livre IV du même Code).

L'Assemblée nationale a supprimé dans un souci de coordination l'alinéa abrogeant l'article L. 231-8 ; cet article, introduit dans une rédaction nouvelle à l'article premier *bis* (nouveau) du projet de loi, accorde au salarié un droit d'alerter l'employeur ou son préposé.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 9 (nouveau).

Cet article introduit par l'Assemblée nationale prévoit que le Gouvernement présentera au Parlement un bilan des deux premières années d'application de la loi pour la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics.

Votre Commission estime préférable de prévoir un bilan annuel des résultats de l'ensemble de la loi plutôt que de le limiter au seul secteur du bâtiment et des travaux publics. L'innovation réside dans la fusion des deux institutions existantes et dans la modification de leur composition et de leurs conditions de fonctionnement. Il serait donc intéressant de suivre les résultats et l'application du texte sans les restreindre à un seul secteur qui, pour être particulier, n'implique pas que les autres soient négligés pour autant.

Tel est le sens de l'amendement que votre Commission vous propose d'adopter.

TRAVAUX DE LA COMMISSION SPÉCIALE

chargée d'étudier le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La Commission spéciale a procédé à de nombreuses auditions :

Le mercredi 13 octobre 1982, sous la présidence de M. André Fosset, président, la Commission a, tout d'abord, entendu M. Georges Denizet, rapporteur du Conseil économique et social.

M. Georges Denizet a souligné l'intérêt de son assemblée pour les questions d'hygiène et de sécurité, comme en témoigne un avis rendu le 14 mai 1980.

A propos du champ d'application du projet de loi, le Rapporteur du Conseil économique et social a indiqué que tous les travailleurs quels que soient leur statut ou la taille de l'entreprise les employant, doivent bénéficier d'un même régime de protection et de prévention des risques professionnels.

Deux innovations majeures méritent, à son sens, d'être soulignées :

— il s'agit, d'une part, du transfert au domaine de la loi des principales dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail, ce qui confère à la protection de l'homme au travail une sorte de priorité morale. Un effort de clarification doit, par ailleurs, être fait afin de permettre une meilleure appréhension de ce domaine très complexe ;

— d'autre part, le projet de loi réalise la fusion de deux institutions, comités d'hygiène et de sécurité, et commission des conditions de travail, intimement liées dans les faits et qui doivent être intégrées dans le processus de production.

L'introduction par l'Assemblée nationale de dispositions prévoyant la formation à la sécurité lui apparaît nécessaire pour que se réalise une véritable prise en charge de ces problèmes, par chacun. Le coût de cette formation ne peut, comparé à celui des accidents du travail pour la collectivité, qu'apparaître dérisoire.

A propos du fonctionnement des C.H.S.-C.T., il a fait part des réserves du Conseil économique et social concernant les crédits

d'heures dont la fixation très précise relèverait, pour l'Assemblée du palais d'Iéna, plus des partenaires sociaux que de la loi, étant entendu que toutes les entreprises n'ont pas, à cet égard, les mêmes besoins. Il a jugé l'intervention d'experts souhaitable, mais croit utile que soient précisés leurs rôle et qualification.

M. Georges Denizet a ajouté au sujet de la notion de danger imminent qu'il ne s'agissait pas pour les syndicats d'obtenir la faculté d'arrêter les machines, mais la mise en place d'une procédure le permettant rapidement.

Il voit dans les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale, à ce propos, deux dangers, l'arrêt de la production pouvant être une source d'accident du travail à un autre niveau de l'entreprise et de conflit entre salariés et employeurs.

Répondant aux questions de M. Jacques Mossion, rapporteur, il a pu préciser que le rôle consultatif du médecin du travail au sein du C.H.S.-C.T. respecte la logique impliquée par la situation de salarié du médecin ; il a estimé raisonnable le rejet par l'Assemblée nationale et le ministre du Travail du principe de l'élection directe, mais il serait opportun, selon lui, de prévoir un quota pour assurer la représentation des cadres.

Interrogé par MM. Jacques Mossion, rapporteur, Daniel Hoeffel et Jean Bérannger sur la participation aux travaux des C.H.S.-C.T., de membres à voix consultative, il a indiqué que la liste serait arrêtée par voie réglementaire. Requérir l'avis du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels à son propos ne pourrait qu'être utile.

Il a approuvé le maintien des compétences de l'Organisation professionnelle de prévention du bâtiment et des travaux publics (O.P.P.B.T.P.) et la possibilité offerte par le projet de loi pour d'autres professions de s'organiser de façon semblable.

La Commission a ensuite entendu M. Pierre-Louis Rémy, directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Pour M. Pierre-Louis Rémy, ce projet de loi présente l'intérêt majeur de fusionner les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui ont des connexions très étroites dans les faits.

L'évolution technologique rapide et la prise en compte indispensable des impératifs de productivité rendent encore plus nécessaire le traitement conjoint de ces questions.

L'approfondissement des travaux des C.H.S.-C.T., qu'on peut attendre de la possibilité de recourir à des experts et de la formation des membres des comités, constitue à ses yeux le second apport du texte.

Enfin, le projet de loi explicite le rôle de chacun des membres des C.H.S.-C.T., du chef d'entreprise et des représentants des salariés constituant le noyau de décision auprès duquel peuvent être appelées diverses personnes à titre consultatif (experts, médecins du travail).

Répondant aux questions de M. Jacques Mossion, rapporteur, il a indiqué que le rôle de l'O.P.P.B.T.P. avait été utilement conforté car cet organisme, en prise directe avec les professionnels, fonctionne bien. Il a réaffirmé que conditions de travail et productivité ne devant pas être dissociées, il est justifié que les normes de productivité soient débattues par le C.H.S.-C.T., étant entendu que l'unité de direction est toujours assurée par le chef d'entreprise.

La Commission a ensuite reçu M. Gérard Boué, représentant de l'Association française des techniciens, ingénieurs et médecins du travail. Il a indiqué que le projet retire le secrétariat du C.H.S.-C.T. au responsable des problèmes de sécurité de l'entreprise, ce qui ne peut que conforter sa position de neutralité par rapport aux parties en présence ; encore faudra-t-il qu'il figure sur la liste des personnes appelées à participer aux réunions du comité à titre consultatif.

La présence des responsables de la sécurité lui semble une garantie pour tous. Un décret du 28 mai 1982, traitant de ces mêmes questions au niveau de la fonction publique, prévoit la présence du fonctionnaire responsable de la sécurité et de l'hygiène. Il a émis le souhait que le texte réglementaire, qui interviendra en application du projet de loi, reprenne ce principe.

Il a insisté sur la nécessité que les membres du C.H.S.-C.T. soient sensibilisés aux problèmes de sécurité, car les modalités retenues pour assurer la formation, pour utiles qu'elles soient, ne peuvent suffire.

Enfin, il a regretté que le projet ne précise pas la qualification exigée des experts.

Le ministre du Travail délivrant d'ores et déjà un agrément à un certain nombre d'organismes de ce type, il lui apparaîtrait utile que la loi limite le choix entre ceux des experts figurant sur une liste.

Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi, la Commission spéciale a procédé à l'audition de M. Jean Auroux, ministre délégué aux Affaires sociales, chargé du Travail.

M. Jean Auroux a indiqué que le projet de loi répondait à un triple objectif :

— créer une instance technique unique compétente en matière d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ;

— généraliser cette instance à tous les établissements occupant au moins cinquante salariés, quelle que soit leur activité, ce qui

inclura les entreprises du secteur tertiaire échappant jusqu'à présent à l'obligation de constituer un comité lorsqu'elles occupent moins de trois cents salariés ;

— enfin, doter l'institution d'un statut et de moyens d'action renforcés.

Le Ministre a souligné que l'existence actuelle de deux institutions présentait deux inconvénients majeurs :

— dissocier artificiellement la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;

— entraîner un fonctionnement très formel de la commission d'amélioration des conditions de travail.

Après avoir indiqué que le texte avait fait l'objet d'une large consultation avec les partenaires sociaux et d'avis de la commission permanente du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture ainsi que du Conseil économique et social qui l'a approuvé dans son principe, M. Jean Auroux a déclaré que l'Assemblée nationale avait apporté au texte un certain nombre de modifications ou d'adjonctions concernant notamment le champ d'application de l'institution, son organisation, le droit pour ses membres de faire arrêter le travail en cas de danger grave et imminent.

S'agissant du champ d'application de l'institution, M. Jean Auroux a rappelé le principe général :

La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tous les établissements industriels, tertiaires et agricoles énumérés à l'article L. 231-1 du Code du travail occupant au moins cinquante salariés.

L'administration conservant la faculté d'imposer la création d'un comité si nécessité il y a, le Ministre a ensuite évoqué le cas particulier d'un certain nombre d'établissements : les hôpitaux et autres établissements sanitaires et sociaux, les entreprises minières, etc., qui sont assujetties à l'obligation de constituer un comité tandis que le secteur du bâtiment et des travaux publics, en raison de sa spécificité (petites entreprises, personnel moins stable, dispersé sur des chantiers temporaires), fait l'objet de mesures particulières.

Le dispositif adopté à cet égard par l'Assemblée nationale prévoit que les entreprises de ce secteur occupant au moins trois cents salariés, sont tenues de créer un C.H.S.-C.T. ; l'institution est facultative dans les entreprises occupant de cinquante à trois cents salariés si elles justifient de leur affiliation à un organisme de branche, le directeur régional du travail conservant, malgré tout, la faculté d'imposer la création d'un comité en raison du danger particulier de l'activité considérée ou de l'importance des risques constatés ; évo-

quant le cas des petites entreprises, le Ministre a indiqué que l'Assemblée nationale avait adopté trois dispositifs pour le cas où un C.H.S.-C.T. n'existe pas dans l'établissement :

— dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel exercent les missions du comité en bénéficiant des mêmes moyens ; dans les établissements de moins de cinquante salariés, ils les exercent avec les moyens qui leur sont propres ; les entreprises peuvent se regrouper pour constituer un comité.

Abordant les modalités de l'organisation de l'institution, le Ministre a souligné que les règles d'organisation et de fonctionnement du C.H.S.-C.T. s'inspiraient directement de celles qui régissent les comités d'entreprise.

Composé du chef d'établissement et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise et délégués du personnel, le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs permanents et temporaires et à l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires ; dans le cadre de cette mission, le comité est doté d'attributions importantes : avis sur le programme annuel de prévention des risques, consultations avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail, inspections de l'établissement, enquête en matière d'accident du travail, propositions d'actions de prévention, etc., l'Assemblée nationale ayant, quant à elle, précisé les compétences du comité en ce qui concerne les femmes et les travailleurs handicapés.

Le Ministre a déclaré que le comité adopterait ses décisions selon les mêmes règles que le comité d'entreprise, c'est-à-dire à la majorité des présents ; il peut, en particulier, faire appel à un expert quand une situation de risques graves est constatée dans l'établissement ; si l'employeur, qui a charge des frais d'expertise, conteste d'une manière ou d'une autre, il peut exercer un recours devant le président du tribunal de grande instance. Les moyens donnés aux représentants du personnel sont comparables à ceux confiés aux membres élus du comité d'entreprise, qu'il s'agisse du crédit d'heures, du droit à la formation ou de la protection. Chaque représentant dispose en particulier d'un crédit d'heures mensuel dont le montant varie suivant l'effectif ; toutefois, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures le temps passé en réunion, le temps passé aux enquêtes menées après un accident de travail ou un accident grave, le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité.

Evoquant alors le droit pour les représentants du personnel C.H.S.-C.T. de faire arrêter le travail en cas de danger grave et imminent, M. Jean Auroux a rappelé le dispositif adopté par l'Assemblée nationale : un droit de retrait est donné à chaque salarié qui

a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il travaille présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; il ne peut être sanctionné de ce fait. Un droit d'alerte est confié au représentant du personnel au C.H.S.-C.T., l'alerte déclenchant une procédure qui peut se terminer à défaut d'accord par la saisine de l'inspecteur du travail qui met en œuvre éventuellement les mesures prévues par les articles L. 231-5 et L. 263-1 du Code du travail. Le Ministre a conclu en exprimant le souhait que le Sénat s'associera à ce nouveau développement de la politique de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

M. Jacques Mossion a d'abord déclaré que la volonté de préserver la santé et la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail constituait un souci commun ; il s'est ensuite interrogé sur la possibilité d'une désignation plus démocratique du C.H.S.-C.T. afin qu'il ne soit pas l'émanation du comité d'entreprise ; il s'est ensuite interrogé sur la représentation de la maîtrise, des cadres, du médecin du travail ainsi que de la personne responsable de la surveillance dans l'entreprise. M. Jean Auroux a indiqué, s'agissant du mode de désignation du comité, qu'il ne souhaite pas voir se développer les rivalités syndicales ni se multiplier les élections dans l'entreprise ; la solution adoptée a donc, selon lui, le mérite de la simplicité ; il a, d'autre part, indiqué qu'il était favorable à la présence des cadres, agents de maîtrise ainsi que des autres spécialistes au sein du comité mais qu'il ne voulait pas imposer, par voie législative, une liste de personnes.

Le Rapporteur s'est demandé si la consultation du C.H.S.-C.T. sur les normes de productivité de l'entreprise ne constituait pas un élargissement excessif des attributions de celui-ci et une source d'entraves importantes pour l'entreprise.

Le Ministre a répondu qu'une convention conclue le 17 mars 1975 entre le C.N.P.F. et diverses organisations syndicales incluait déjà ces normes de productivité dans le champ d'examen du comité.

Evoquant le consensus de l'expertise, M. Jacques Mossion a estimé que le recours devant le président du tribunal de grande instance était une procédure trop lourde ; le Ministre a répondu que pour encourager l'accord il convenait de ne pas faire en sorte que le recours soit trop commode. En réponse à une nouvelle question du Rapporteur, le Ministre a estimé qu'il convenait que celui-ci soit fixé par voie législative, quitte à être ajusté par voie conventionnelle, il a estimé qu'il ne fallait pas craindre « la réunion permanente » en soulignant le caractère exceptionnel des circonstances motivant les réunions qui ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Le Ministre a enfin déclaré que le projet prenait en compte la situation spécifique des activités saisonnières.

Après avoir indiqué qu'il existait un consensus dans le domaine de la sécurité des salariés, M. Jean Chérioux a évoqué le problème du

droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour des salariés classés dans une situation particulière tels que les agents hospitaliers.

Le Ministre a admis que certaines activités comportaient des contraintes spécifiques et que les textes législatifs seront complétés par les règlements intérieurs des établissements.

M. Louis Souvet a d'abord indiqué que les dispositions relatives à l'expertise étaient peu claires et irréalistes en ce qui concerne notamment le consensus, la qualité et le choix de l'expert ; il s'est ensuite demandé s'il y aurait cumul entre les fonctions de représentant du personnel au C.H.S.-C.T. et celles de représentants au comité d'établissement ; il s'est inquiété de l'absence de toute disposition relative au contrôle qui devra être exercé sur l'activité du délégué.

M. Louis Souvet a estimé, d'autre part, qu'on s'acheminait vers une multiplication des réunions ; il s'est enfin interrogé sur l'organisme chargé de la formation des délégués.

Le Ministre a indiqué que, d'une manière générale, le projet de loi se bornait à reprendre la pratique existante en la matière ; il a ensuite précisé qu'il reviendrait au C.H.S.-C.T. de désigner l'expert mais que cette désignation ferait très certainement, dans la pratique, l'objet d'un consensus ; il a enfin reconnu que la question de la qualification de l'expert méritait un examen et qu'il conviendrait de prévoir des modalités d'agrément ;

En réponse à Mme Cécile Goldet, le Ministre a enfin déclaré que le médecin du travail doit exercer ses attributions en toute indépendance des parties concernées.

Puis la Commission a procédé à l'audition d'une délégation du comité d'entreprise de l'**Organisation professionnelle de prévention du bâtiment et des travaux publics (O.P.P.B.T.P.)**.

Les représentants du comité d'entreprise de l'O.P.P.B.T.P. ont tout d'abord rappelé l'origine et le rôle important de leur organisation dans l'évolution des techniques de production, de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Puis ils ont exprimé leur inquiétude sur les conséquences prévisibles du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale qui prévoit que l'adhésion à l'O.P.P.B.T.P. n'est plus obligatoire lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé. Cela entraînerait une diminution progressive des champs d'action de l'O.P.P.B.T.P. et engendrerait un recul de la prévention dans la profession. Les représentants de l'O.P.P.B.T.P. se sont élevés contre l'argument du cumul entre l'adhésion à l'O.P.P.B.T.P. et la création d'un C.H.S. constituant un obstacle sur le plan économique.

Enfin, ils ont souhaité l'adoption d'un amendement ne dispensant pas de l'adhésion à l'O.P.P.B.T.P. lors de la création d'un

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans une entreprise du bâtiment et des travaux publics.

En réponse à MM. Jacques Mossion, rapporteur, et André Fosset, président, les représentants de l'O.P.P.B.T.P. ont insisté sur la nécessité du caractère obligatoire de l'adhésion et de l'effort des entreprises et sur les capacités de leur organisme à assurer une formation de qualité. Ils ont enfin souhaité que l'O.P.P.B.T.P. reste l'organisme professionnel de prévention de toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Puis la Commission spéciale a entendu Mme Baur-Halbwachs, représentante de l'Association nationale des assistants de service social (A.N.A.S.S.).

Mme Baur-Halbwachs a rappelé que l'article R. 231 de l'actuel Code du travail prévoit la participation, aux comités d'hygiène et de sécurité, de conseillers du travail ou, à défaut, d'assistants sociaux du travail, ainsi que celle des médecins du travail.

Elle a ensuite fait observer que le texte envisagé pour l'article L. 236-5 du Code du travail, dans le projet relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, s'en remettait à un décret du soin de fixer la composition de ces nouveaux comités, seule étant précisée par le projet la participation de représentants des comités d'entreprise.

Elle a souhaité en conséquence que le texte de la future loi indique lui-même que les conseillers et assistants sociaux du travail continueraient à faire partie des nouveaux comités.

M. André Fosset, président, a alors fait observer à Mme Baur-Halbwachs que cette précision figurait, en ce qui concerne les actuels comités, dans la partie réglementaire du Code du travail.

Il a estimé que les décrets d'application de la prochaine loi reprendraient vraisemblablement la composition des anciens comités d'hygiène et de sécurité et étendraient les attributions de ceux-ci à la prévention.

M. Jacques Mossion, rapporteur, a fait valoir à Mme Baur-Halbwachs que la Commission spéciale avait déjà repris à son compte la préoccupation de son organisation.

Il lui a indiqué que le Ministre avait assuré à la Commission que les conseillers et assistants sociaux du travail seraient visés par le décret d'application de la loi, ainsi que les médecins du travail, le seul problème posé étant celui des ingénieurs de la sécurité que les comités d'entreprise refusent parfois de désigner.

Il a annoncé à Mme Baur-Halbwachs qu'un amendement serait sans doute déposé par la Commission spéciale dans le sens qu'elle-même et son association souhaitaient, afin de faire confirmer publi-

quement par le Ministre la position qu'il avait déjà indiquée aux commissaires, le *Journal officiel* faisant foi.

Le jeudi 14 octobre 1982, sous la présidence de M. André Fosset, président, la Commission spéciale a tout d'abord procédé à l'audition de M. Krynen, représentant de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.).

M. Krynen a indiqué à la Commission que sa confédération accordait une importance décisive aux dispositions de ce texte qui devrait permettre, de manière concrète, d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés. Le représentant de la C.F.D.T. a répondu aux questions présentées par M. Jacques Mossion, rapporteur :

— concernant la composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.-C.T.), il a souligné qu'il importait d'assurer de manière éminente la représentation des deux principaux partenaires : le chef d'entreprise et les représentants du personnel. Le médecin du travail et l'ingénieur-conseil en sécurité devraient intervenir au titre de conseillers sans disposer d'une voix délibérative au sein des réunions du comité ;

— la représentation des cadres et des agents de maîtrise dans les C.H.S.-C.T. ne devrait pas occasionner de difficultés. Il est cependant vraisemblable que dans les petites et moyennes entreprises, l'encadrement sera surtout représenté par des agents de maîtrise. M. Jacques Mossion a rappelé, sur ce point, que le ministre du Travail avait prévu que l'encadrement et la maîtrise disposeraient d'un tiers des sièges dans les C.H.S.-C.T. ;

— les conditions de fonctionnement des comités devraient permettre à leurs membres d'être proches des lieux de travail afin d'apprécier effectivement les problèmes de sécurité et les conditions de travail. Le problème se posera sans doute d'une démultiplication du C.H.S.-C.T., soit par la création de plusieurs sections, soit par la mise en place de plusieurs comités dans les grandes entreprises. Dès lors qu'au sein d'une entreprise plusieurs comités seraient constitués, il importerait de créer une institution de coordination compétente pour l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ;

— le représentant de la C.F.D.T. a insisté sur la nécessité de maintenir l'Organisation professionnelle de prévention du bâtiment et des travaux publics (O.P.P.B.T.P.). Cet organisme doit, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, mener ses missions de manière complémentaire avec les attributions des C.H.S.-C.T.

Sur ce point, le Président André Fosset a souligné les risques d'accroissement des charges pour les entreprises qu'engendrerait la coexistence de l'O.P.P.B.T.P. et des C.H.S.-C.T.

En réponse au Président de la Commission spéciale, M. Krynen a confirmé que la C.F.D.T. souhaitait la coexistence, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, de ces deux institutions ;

— le délégué de la C.F.D.T. s'est déclaré favorable aux dispositions prévues par le projet de loi relatif au recours à un expert en cas de risque grave présenté dans une entreprise ou sur un poste de travail.

Le Président André Fosset a attiré l'attention de M. Krynen sur la lourdeur de la procédure prévue par la loi, comportant le recours au tribunal de grande instance en cas de désaccord sur le recours à une expertise entre le chef d'entreprise et les délégués du C.H.S.-C.T.

M. Krynen a admis qu'une autre procédure d'appel et d'arbitrage pourrait être envisagée, telle que le recours au directeur départemental du travail, et qu'en tout état de cause, si la loi maintenait une procédure juridictionnelle, il conviendrait que le tribunal de grande instance soit saisi en référé.

— La fusion entre les comités d'hygiène et de sécurité et les commissions d'amélioration des conditions de travail constitue, pour la C.F.D.T., une mesure positive.

— La possibilité, pour le C.H.S.-C.T., de prescrire l'arrêt d'une machine en cas de risque grave et le droit reconnu au travailleur d'abandonner son poste de travail s'il estime se trouver en insécurité posent de délicats problèmes quant à la responsabilité du chef d'entreprise vis-à-vis de la sécurité dans son établissement. Selon la C.F.D.T., il importe que la responsabilité du chef d'entreprise en matière d'accident du travail soit pleinement maintenue. Aussi la confédération ne revendique-t-elle pas le droit, pour un membre du comité d'hygiène et de sécurité, de procéder à l'arrêt d'une machine, ce qui engagerait la responsabilité civile et pénale de ce comité. Par contre, il conviendrait de prévoir que les membres du C.H.S.-C.T. disposent d'un pouvoir d'injonction auprès de la maîtrise ou de la direction pour demander l'arrêt d'une machine qui mettrait en danger les travailleurs. En cas de désaccord, il y aurait lieu de réunir le comité en sorte qu'il examine la situation. Dans l'hypothèse où la direction ne prendrait pas une décision conforme à la nécessité de protéger les travailleurs, celle-ci en supporterait la responsabilité.

M. Krynen a exprimé son scepticisme sur la possibilité donnée au salarié de quitter son poste de travail en invoquant un risque grave encouru. Il est donc préférable en la matière, selon la C.F.D.T., de prévoir des dispositions qui maintiennent la pleine responsabilité du chef d'entreprise qui serait réputé avoir commis une « faute inexcusable » en cas de maintien d'un salarié sur un poste de travail dangereux.

M. Jean Chérioux a évoqué la contradiction qui peut se faire jour entre les risques encourus par les salariés et les risques supportés par les usagers de certains établissements tels que les hôpitaux psychiatriques, les établissements sanitaires et sociaux.

M. Jean Chérioux et le Président André Fosset ont indiqué que la loi devrait prévoir que le droit pour un salarié de quitter son poste de travail se sentant menacé d'un danger grave, ne peut être exercé qu'en tenant aussi compte des risques que cette décision pourrait faire peser sur la sécurité des autres agents et des usagers.

M. Krynen a admis que des dispositions particulières pourraient être introduites pour des établissements remplissant une mission de service public et accueillant des usagers ; mais dans les activités de production proprement dites, les droits institués par la loi ne sauraient être limités.

Sur ce point, M. Jean Chérioux a tenu à souligner que l'arrêt de la production de certaines industries lourdes pouvait avoir des conséquences économiques préjudiciables à l'équilibre de l'entreprise.

Le représentant de la C.F.D.T. a émis le souhait que les conditions pratiques d'exercice des compétences des C.H.S.-C.T. et des nouveaux droits reconnus aux salariés vis-à-vis de la sécurité puissent faire l'objet de négociations dans les entreprises.

La Commission spéciale a ensuite procédé à l'audition de M. Malnoé, représentant de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (C.G.T.-F.O.).

Le représentant de Force ouvrière a, d'emblée, indiqué que le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail correspondait aux attentes de cette centrale syndicale et que ce projet avait d'ailleurs reçu un avis favorable du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. M. Malnoé a toutefois tenu à attirer l'attention des commissaires sur quelques points fondamentaux :

— pour les entreprises du bâtiment employant plus de trois cents salariés, il est fondamental que l'Organisation professionnelle de prévention du bâtiment et des travaux publics (O.P.P.B.T.P.) soit transformée ou modifiée dès lors qu'une partie importante de ses moyens financiers lui seront enlevés au profit des C.H.S.-C.T. En la matière, la loi devrait opérer un choix : ou bien étendre aux entreprises du bâtiment employant plus de cinquante salariés les dispositions relatives aux C.H.S.-C.T., ou bien conserver et moderniser l'O.P.P.B.T.P. ;

— les dispositions du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, permettant à un travailleur ou à un groupe de travailleurs de se retirer d'une situation de travail comportant pour eux un danger grave et important pour la vie et la santé des travailleurs, appellent

certaines réserves : tout d'abord, il n'est pas évident que le travailleur soit en mesure d'apprécier l'éventualité d'un accident du travail dont il pourrait être victime ; en second lieu, l'employeur pourra invoquer cette disposition de la loi pour que sa responsabilité ne soit pas mise en cause à l'occasion d'accidents du travail. La C.G.T.-F.O., a confirmé M. Malnoé, considère que l'employeur doit demeurer le seul responsable de l'organisation du travail, de l'aménagement des locaux et de la sécurité, et qu'il convient dès lors d'être très vigilant sur toutes les dispositions qui tendraient à engendrer un glissement de la responsabilité de l'employeur vers les salariés. F.O. aurait préféré que, dans une telle situation de risque ou de danger, il appartienne au comité d'hygiène et de sécurité d'effectuer un constat et d'en aviser le chef d'établissement en sorte que cet avis soit consigné sur le registre des procès-verbaux du C.H.S.-C.T. Une autre formule aurait pu consister à appliquer les dispositions de l'article R. 231-7 du Code du travail qui permet à un représentant du personnel au sein du comité d'aviser son chef de service dès lors qu'il constate un risque pour la sécurité du travail, afin qu'il soit procédé à un contrôle par la direction et par le représentant du personnel qui a signalé la situation dangereuse ;

— la composition du C.H.S.-C.T. appelle une remarque fondamentale de la part de F.O. Celle-ci demande expressément que la désignation des membres des comités intervienne au scrutin proportionnel et non pas au scrutin majoritaire. Elle souhaite en outre que chaque organisation syndicale représentative puisse désigner un représentant qui assiste aux réunions des comités dans les entreprises ou les établissements de plus de trois cents salariés ;

— dans les entreprises de plus de 1.500 salariés où sont constitués plusieurs C.H.S.-C.T., il est essentiel que soit mis en place un comité de coordination afin d'assurer une liaison entre les différents comités et de pouvoir procéder à une centralisation des informations sur les conditions de travail et de sécurité ;

— la C.G.T.-F.O. demande qu'aucune discrimination ne soit apportée vis-à-vis de la taille des entreprises concernant le crédit d'heures attribué aux membres des C.H.S.-C.T. ;

— enfin, il paraît souhaitable que le contrôleur du service de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de même que l'inspecteur du travail puissent participer à titre consultatif aux réunions du C.H.S.-C.T.

Le Président André Fosset et le Rapporteur M. Jacques Mossion ont souligné le caractère fort complet et argumenté de l'avis présenté par F.O. sur le projet de loi.

M. Jacques Mossion a rappelé la nécessité d'assurer une représentation équitable du personnel d'encadrement au sein des C.H.S.-C.T. Il a en outre interrogé le représentant de F.O. sur les conditions

de recours à un expert et sur le rôle des services de prévention des caisses d'assurance maladie.

Sur le premier point, M. Malnoé a indiqué qu'une représentation satisfaisante de l'encadrement pourrait être acquise dès lors que la désignation des membres des comités s'effectuerait au scrutin proportionnel. Le délégué de la C.G.T.-F.O. a précisé que le rôle effectif des médecins du travail devrait être rempli dans le cadre du tiers temps que ces praticiens devraient consacrer à l'étude des conditions de travail et à la prévention des accidents.

Concernant le problème du recours à un expert en cas de désaccord entre l'employeur et les membres du comité, M. Malnoé, invoquant sa propre expérience dans les chantiers navals, a émis le souhait que les situations particulières trouvent des réponses appropriées dans le cadre d'une négociation entre l'employeur et les représentants des salariés.

En tout état de cause, a conclu le représentant de F.O., les dispositions législatives ne peuvent se substituer à une organisation des rapports entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, en particulier dans le domaine des conditions de travail et de l'amélioration de la sécurité des salariés.

Le mercredi 20 octobre 1982, sous la présidence de M. André Fosset, président, la Commission a tout d'abord procédé à l'audition d'une délégation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.).

La représentante de la C.F.T.C. a tout d'abord fait part des observations de sa confédération quant à la composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.-C.T.).

En premier lieu, chaque syndicat actuellement présent dans la commission d'amélioration des conditions de travail devrait être représenté au sein du C.H.S.-C.T. à titre consultatif et le nombre des délégués cadres-agents de maîtrise ne devrait pas être inférieur au tiers prescrit par le décret du 20 mars 1979. La protection prévue pour les membres du C.H.S.-C.T. devrait leur être applicable.

Second point souligné par la C.F.T.C., le C.H.S.-C.T. devrait réunir, outre le médecin du travail, dont le rôle uniquement consultatif n'est pas conforme à sa mission, d'autres membres de droit appelés en raison de la connaissance de l'entreprise impliquée par leur fonction (conseiller du travail, responsable de la formation « agent de sécurité »).

Elle a regretté la suppression des sections de C.H.S. tout en estimant intéressantes les notions de C.H.S.-C.T. de site et de C.H.S.-C.T. multiples dans les grandes entreprises. Cependant, elle s'est interrogée sur la capacité du comité d'entreprise à coordonner l'action de ces derniers.

A propos des crédits d'heures, elle a estimé que leur détermination précise relève plus du règlement que de la loi.

Elle a décrit les garanties qui devraient entourer le choix de l'expert par le président du tribunal de grande instance. Il pourrait s'agir d'experts soit auprès des tribunaux, soit appartenant à un organisme officiel de prévention soit aux caisses régionales d'assurance maladie ou agents des caisses de mutualité sociale agricole.

Abordant ensuite les attributions du C.H.S.-C.T. elle a insisté sur le sens des responsabilités et la qualité de la formation des membres du comité, ces deux conditions étant indispensables pour permettre une prise de décision rapide et éclairée.

S'agissant de la formation, elle a ajouté que la durée de cinq jours prévue pourra s'avérer insuffisante.

Pour la C.F.T.C., la notion de faute inexcusable ne doit pas jouer systématiquement en faveur des salariés et celle de danger immédiat mériterait d'être précisée. Restent à déterminer à cet égard les critères permettant la qualification du danger et du motif raisonnable, l'autorité qui prendra la décision d'arrêter la production, les conséquences juridiques d'un arrêt abusif.

S'agissant de l'O.P.P.B.T.P. (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), elle a indiqué qu'il était le seul organisme professionnel fonctionnant sur les principes de la loi du 6 décembre 1976, relative à la prévention des accidents du travail. Ses compétences et actions sont incontestables. La représentante de la C.F.T.C. estime que la rédaction du projet de loi n'autorise pas clairement la création de ce type d'organisation dans d'autres branches professionnelles.

Répondant aux questions de MM. Jacques Mossion, rapporteur, André Fosset, président, et Jean Chérioux, la délégation de la C.F.T.C. a pu observer que la composition des C.H.S.-C.T. devrait être conçue de façon à éviter les conflits. A cet égard, l'intégration en tant que membres de droit avec voix délibérative du conseiller du travail, du responsable de la formation et de l'agent de sécurité est de nature à faciliter le fonctionnement du C.H.S.-C.T.

S'agissant des experts, il a été précisé que la solution proposée par la C.F.T.C. aurait l'avantage d'utiliser des structures existantes dont la compétence et la connaissance du tissu industriel n'est pas à prouver. Le choix de l'expert pourrait par ailleurs ne plus être confié au président du tribunal de grande instance mais à l'autorité administrative, inspecteur du travail ou directeur départemental du travail.

Enfin, elle a remarqué que le C.H.S.-C.T. n'était pas l'émanation du comité d'entreprise mais de sa majorité et a insisté sur la nécessité

de désigner pour siéger au C.H.S.-C.T., des personnes compétentes en dehors de toute question idéologique, étrangère aux problèmes de sécurité.

La Commission a ensuite procédé à l'audition d'une **délégation du C.N.P.F.** conduite par **M. Jean Neidinger**. Celui-ci a rappelé qu'en matière de sécurité, les efforts menés par son organisation avaient été payants et s'étaient traduits par une réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il a indiqué que ces résultats avaient été obtenus en coopération avec les C.H.S. et a insisté sur la nécessaire conjugaison des efforts des uns et des autres.

Abordant l'analyse même du projet de loi, M. Neidinger a estimé souhaitable de modifier la composition du C.H.S.-C.T. afin d'y assurer une plus grande participation de la direction de l'entreprise ; il a considéré comme une erreur psychologique d'écarter celle-ci des problèmes de sécurité et de laisser l'employeur seul face aux représentants des salariés.

S'agissant des prérogatives du C.H.S.-C.T., il a estimé que celles-ci ne devaient pas empiéter sur les pouvoirs résultant de la responsabilité générale du chef d'entreprise.

M. Neidinger a par ailleurs critiqué les modalités de détermination des crédits d'heures des délégués qui ne devraient, selon lui, ne comporter que des maxima, et être déterminées par voie réglementaire.

Il a, par ailleurs, estimé que les comités se trouvaient étendus sans raison à certains organismes et certains secteurs, notamment celui du bâtiment et des travaux publics où existent déjà des comités communs à plusieurs entreprises ; il a estimé que l'O.P.P.B.T.P. (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) avait obtenu des résultats satisfaisants dans un secteur pourtant décrié en ce qui concerne les accidents du travail et que le projet aurait pour conséquence de réduire les ressources de cet organisme de prévention géré paritairement.

M. Jacques Mossion, rapporteur, a souhaité connaître plus précisément les propositions du C.N.P.F. en ce qui concerne la composition du comité, sa compétence, et sur les crédits d'heures des délégués. Il s'est demandé comment pourrait être allégée la procédure de désignation de l'expert.

M. André Fosset, président, s'est interrogé sur la situation des « techniciens » tels les médecins du travail au sein du C.H.S.-C.T. Faisant par ailleurs observer que l'O.P.P.B.T.P. fonctionnait de manière satisfaisante en matière de prévention, il s'est demandé si l'affiliation à cet organisme et la constitution parallèle d'un C.H.S.-C.T. dans les entreprises de plus de 300 salariés étaient envisageables ; il s'est toutefois inquiété des conséquences de ce cumul sur les charges des entreprises.

Répondant à ces interventions, M. Neidinger a apporté les précisions suivantes. Il a estimé que la sécurité devait être l'affaire de tous et en particulier que le chef d'entreprise ne devait pas apparaître isolé en face des délégués salariés. Compte tenu de la taille, voire de la nature de l'entreprise, il importe que le comité soit en mesure de représenter le maximum d'intéressés.

Il a indiqué que la composition paritaire du comité avait la préférence de son organisation et a estimé que le chef d'entreprise devrait désigner les membres de la direction qui l'assisteront. A la différence des comités d'entreprise, il a réaffirmé que la nature des problèmes de sécurité justifiait la parité intégrale des délégations au sein du C.H.S.-C.T.

Il a estimé que le médecin du travail qui exerce un rôle spécifique au sein du comité devait être extérieur aux deux délégations ainsi que, lorsque celui-ci existe, le conseiller du travail ; en revanche, l'ingénieur de sécurité ne peut que faire partie de la délégation patronale puisqu'il se trouve mandaté par le chef d'entreprise.

M. Neidinger a par ailleurs estimé que les « projets Auroux » tendaient à abuser du recours à l'expert extérieur à l'entreprise.

Il a rappelé que les pouvoirs d'expertise, en matière d'hygiène et de sécurité, devaient se concilier avec la responsabilité économique et pénale du chef d'entreprise.

Il a également souligné la liaison, entre la composition du C.H.S.-C.T. et l'importance des crédits d'heures.

Rappelant par ailleurs que l'affiliation des entreprises à l'O.P.P.B.T.P. restait libre, il s'est montré hostile à une éventuelle obligation de cumul entre une telle affiliation et la création d'un C.H.S.-C.T. ; bien entendu, ce cumul peut être pratiqué par les entreprises qui le désirent. M. Neidinger a insisté pour que les entreprises de moins de 300 salariés restent dispensées de la constitution d'un C.H.S.-C.T. dans ce secteur.

M. Neidinger a enfin exprimé son inquiétude en ce qui concerne l'application de la notion de faute inexcusable de l'employeur et a souhaité le maintien du système actuel en ce domaine.

La Commission a ensuite procédé à l'audition d'une délégation de la Confédération générale du travail (C.G.T.).

Pour le représentant de la C.G.T., ce projet, après le vote de l'Assemblée nationale, fait apparaître des points positifs, notamment la nécessité de ne pas dissocier les problèmes d'hygiène et de sécurité de ceux des conditions de travail, mais il doit encore être amélioré.

Pour la composition du C.H.S.-C.T., la voix délibérative accordée aux représentants du personnel satisfait la C.G.T., de même que le

rôle consultatif du médecin du travail qui a sa place dans le comité. En matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, les cadres peuvent jouer un rôle particulier, mais ne doivent pas avoir une place différente des autres membres. Par ailleurs, la C.G.T. est favorable à l'élection des membres du C.H.S.-C.T. au suffrage universel au premier degré.

En ce qui concerne le fonctionnement du C.H.S.-C.T., la C.G.T. est favorable au maintien du texte actuel complété par la création de sections. Quant à l'O.P.P.B.T.P., elle considère que cet organisme doit fonctionner, avoir des prérogatives et élargir sa compétence aux conditions de travail. Le recours à un expert en cas de constat d'un risque lui paraît tout à fait souhaitable.

Enfin, la C.G.T. craint que le problème des conditions de travail ne soit pas traité avec toute l'importance qui convient et souhaite que la compétence du C.H.S.-C.T. soit détaillée, alors que le projet de loi l'aborde superficiellement. Elle regrette que la protection de l'environnement ne soit pas inscrite dans la compétence du C.H.S.-C.T. Quant au texte voté par l'Assemblée nationale pour faire face à une situation de danger, il peut, pense la C.G.T., être encore amélioré, cette organisation souhaitant éliminer tout accident donc toute faute inexcusable.

En réponse à M. Jacques Mossion, rapporteur, le représentant de la C.G.T. a insisté sur les différences, inhérentes à leurs attributions, existant entre les comités d'entreprise et les C.H.S.-C.T. et sur les difficultés que soulèverait le paritarisme à l'intérieur de l'entreprise. Enfin, pour éviter une dominance d'un syndicat minoritaire, illogique sur le plan de la démocratie et de l'efficacité, il a rappelé la nécessité des élections du C.H.S.-C.T. dans les mêmes conditions que celles du comité d'entreprise.

Au cours d'une seconde séance tenue l'après-midi, la Commission a procédé à l'audition d'une **délégation de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.)**.

Le représentant de la C.G.C. a rappelé l'importance que son organisme attachait aux problèmes de sécurité.

Concernant la composition du C.H.S.-C.T., il a souhaité une désignation par collège plutôt que tous collègues confondus. Il a insisté sur le rôle très important du médecin du travail au niveau de la prévention, ainsi que sur le rôle et la compétence des cadres au sein du comité, la compétence dépassant l'appartenance syndicale aux yeux de la C.G.C.

En ce qui concerne le fonctionnement du C.H.S.-C.T. et notamment la suppression des sections de comités d'hygiène et de sécurité, le représentant de la C.G.C. a considéré qu'il ne s'agissait pas d'un problème d'effectifs, mais d'un problème de risque, impliquant là où il existe, la nécessité de déléguer des personnes compétentes. Il a, par

ailleurs, estimé que les C.H.S.-C.T. et l'O.P.P.B.T.P. n'étaient pas incompatibles et que le rôle de l'O.P.P.B.T.P. au niveau de la prévention dans le bâtiment était important. Il a souhaité que l'expert soit pris sur les listes existant au niveau des cours d'appel et non sur les listes syndicales.

Quant aux attributions du C.H.S.-C.T., le représentant de la C.G.C. a insisté sur la compétence et a émis des réserves sur le texte voté par l'Assemblée nationale relatif aux procédures prévues pour faire face à une situation de danger grave, texte risquant de déplacer la responsabilité et de conduire à des abus.

Répondant à M. Jacques Mossion, rapporteur, et à MM. Jean Béranger et François Collet, le représentant de la C.G.C. a rappelé l'attachement de son organisation au paritarisme et à la désignation par collège séparé. Il a souhaité que tous les élus aient des représentants. Il a également insisté sur la nécessité de sauvegarder l'aspect technique des C.H.S.-C.T. et a enfin rappelé que leur existence devait être dépendante du risque et imposée par celui-ci.

La Commission a ensuite procédé à l'audition de **M. Jean Brunet, vice-président de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises.**

M. Jean Brunet a d'abord rappelé que les comités d'hygiène et de sécurité, sous leur forme actuelle d'organismes de nature technique, donnaient pleinement satisfaction à son organisation.

Il a estimé que le projet de loi transformait radicalement la nature des comités et en faisait une nouvelle catégorie d'institutions représentatives du personnel dont les revendications seront nécessairement de nature syndicale.

Il a, par ailleurs, regretté que certains membres de droit ne figurent plus dans la nouvelle institution et a souligné que les cadres devraient y avoir une place particulière et éminente, notamment en matière d'organisation des conditions de travail.

S'agissant du fonctionnement des comités, il a déploré la suppression des sections qui permettaient, notamment dans les grandes entreprises, d'examiner plus concrètement les problèmes de sécurité. Il a enfin constaté, que dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'O.P.P.B.T.P. a largement contribué à améliorer la sécurité sur les chantiers.

Le Président André Fosset a demandé à M. Brunet si son organisation estimait opportun de maintenir l'actuel système dans le secteur du B.T.P.

M. Jacques Mossion a exprimé la crainte que le C.H.S.-C.T. soit étendu au niveau de chaque chantier et a estimé que l'O.P.P.B.T.P. restait utile sur le plan de l'assistance aux petites entreprises en

matière de prévention. Selon lui, il serait possible de s'orienter vers un système facultatif de double adhésion.

Il a rappelé que l'O.P.P.B.T.P. contribuait également à la formation des futurs délégués des comités.

M. François Collet a demandé au représentant de la C.G.P.M.E. dans quelle position se trouvait placée la France en matière d'accidents du travail par rapport aux pays industrialisés et a rappelé que les trop nombreux accidents constatés, notamment dans le secteur du B.T.P., étaient en fait des accidents de trajet qui appellent un autre type de prévention. Il s'est également demandé si les sanctions prévues à l'article 3 du projet ne pourraient être réduites.

Le Rapporteur, M. Jacques Mossion, s'est interrogé sur les prérogatives du nouveau comité qui doivent, en fait, être désormais appréciées en fonction de sa nouvelle composition paritaire.

Répondant à ces interventions, M. Jean Brunet a notamment indiqué que le cumul du C.H.S.-C.T. et de l'O.P.P.B.T.P. tendrait encore à accroître les charges des entreprises. Il a, par ailleurs, insisté sur les limites d'une politique de prévention en matière d'accidents du travail et souligné que les chefs d'entreprise sont souvent relativement désarmés pour faire respecter les consignes de sécurité ; à cet égard, l'effort de prévention devrait se doubler de sanctions dissuasives pour les salariés qui se soustraient aux règles de sécurité.

Il a déploré que la notion d'accident de trajet soit devenue trop extensive, mais a fait remarquer que la France avait depuis quelques années rattrapé son retard en matière de sécurité et de prévention des accidents du travail.

S'agissant du recours du comité à un expert en cas de risque grave constaté dans l'établissement, il a exprimé la crainte que cette disposition ne donne lieu à des abus considérables et a dénoncé, d'une manière plus générale, dans tous les « projets Auroux », le recours systématique à l'expertise au détriment de l'encadrement et de la direction de l'entreprise.

S'agissant des attributions du C.H.S.-C.T., M. Jean Brunet a estimé que certains abus étaient à attendre de la possibilité donnée aux salariés d'arrêter le travail, et a craint que ce moyen ne soit utilisé par certaines organisations pour empêcher l'entreprise de fonctionner, sans avoir recours à la grève.

Il a également exprimé la crainte que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur soit étendue de manière excessive.

Il a par ailleurs critiqué le seuil retenu pour la constitution d'un C.H.S.-C.T., lequel imposera des obligations nouvelles aux entreprises petites et moyennes.

Il a dénoncé l'importance des crédits d'heures des délégués qui seront mis en place et qui s'ajouteront aux charges des entreprises ainsi que la lourdeur des peines prévues pour les employeurs, comparée à celle des délits de droit commun.

Il a enfin insisté sur la nécessité d'équilibrer d'une manière satisfaisante les deux délégations composant le C.H.S.-C.T. compte tenu de ses prérogatives qui seront nécessairement développées.

La Commission spéciale a ensuite procédé à l'audition d'une **délégation de la Confédération des syndicats libres (C.S.L.)**.

Le représentant de la C.S.L. a tout d'abord regretté que le conseiller du travail, le responsable de la formation comme le médecin du travail ne soient pas, aux termes du projet de loi, membres de droit du C.H.S.-C.T.

Par contre, une représentation particulière des cadres ne semble pas devoir être ménagée.

A propos du fonctionnement des comités, la C.S.L. s'est déclarée hostile à la suppression des sections des C.H.S.-C.T., qui permettaient une bonne adéquation à la diversité des risques encourus dans une même entreprise.

Si le recours rapide à l'expert s'avère nécessaire en cas de danger immédiat, par contre dans les autres situations, il ne devrait intervenir qu'après une mise en demeure restée infructueuse.

Les représentants de la Confédération ont insisté sur l'inconvénient qu'il y a de fusionner les comités d'hygiène et de sécurité et la commission d'amélioration des conditions de travail dont les compétences excèdent largement le domaine de ceux-là.

Cette fusion peut conduire à une transformation d'une instance technique en un lieu de revendication.

Par ailleurs, les dispositions irréalistes adoptées par l'Assemblée nationale concernant le danger immédiat ouvrent la voie à des abus. Les représentants de la C.S.L. ont considéré que l'agent de maîtrise doit conserver un rôle primordial.

S'agissant de la faute inexcusable, ils se sont déclarés hostiles au texte de l'Assemblée nationale qui peut devenir la source de certaines négligences dommageables.

Répondant aux questions du Rapporteur, ils ont notamment insisté sur les difficultés qu'allait amener la confusion des notions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et ont regretté que les minorités puissent être privées de représentation au sein des C.H.S.-C.T.

Le mercredi 27 octobre 1982, sous la présidence de M. André Fosset, président, la Commission spéciale a procédé à l'examen des conclusions de son Rapporteur, M. Jacques Mossion, sur le projet de loi relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

M. Jacques Mossion a, tout d'abord, exposé les principaux traits des deux institutions que le projet de loi propose de fusionner : le comité d'hygiène et de sécurité et la commission d'amélioration des conditions de travail. Leur composition, leurs missions et leur fonctionnement expliquent en effet, dans une large mesure, les dispositions du projet de loi.

La Commission s'est ensuite prononcée sur les divers amendements présentés par son Rapporteur. Ils concernaient :

— les modifications rédactionnelles apportées à certains articles concernant en particulier les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.-C.T.) ainsi que la procédure à suivre en cas de danger grave et imminent ;

— l'application sous réserve d'adaptations du présent texte aux administrations et aux établissements publics ;

— l'accord de l'employeur ou de son préposé à l'exercice du droit de retrait par un salarié d'une situation de travail dangereuse ;

— le remplacement du bénéfice de droit de la faute inexcusable de l'employeur au profit du salarié accidenté du travail, par une présomption de faute inexcusable ;

— l'introduction de l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole aux réunions du C.H.S.-C.T. ;

— l'affiliation obligatoire à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (O.P.P.B.T.P.) des entreprises du secteur concerné, même lorsqu'elles ont créé un C.H.S.-C.T. ;

— la suppression de production obligatoire du procès-verbal de réunion du comité lors d'une demande d'obtention de marchés publics, subventions ou avantages divers ;

— la présence obligatoire dans la délégation du personnel d'un membre au moins de chaque organisation syndicale représentée par les délégués du personnel ou au sein du comité d'entreprise ;

— l'affirmation de la compétence technique nécessaire aux membres du comité ;

— la fixation par le règlement intérieur de l'établissement du crédit d'heures alloué aux représentants des salariés dans des limites déterminées par décret ;

— l'assurance d'une bonne qualification de l'expert choisi par le comité ;

— et l'obligation pour le Gouvernement de présenter chaque année au Parlement le bilan d'application de la loi.

Deux amendements ont été repoussés. L'un prévoyait la présence obligatoire de certains techniciens parmi les personnalités ayant voix consultative, telles que les conseillers du travail, les assistantes sociales, les responsables des services de sécurité et de formation. L'autre prévoyait le règlement d'un litige en matière d'expertise par le directeur régional du travail et de l'emploi.

Enfin, M. Louis Perrein a insisté pour que le Rapporteur exprime en séance publique, l'intérêt porté par la Commission à la sauvegarde des droits du travailleur accidenté du travail en raison d'une faute inexcusable de l'employeur.

M. François O. Collet a indiqué qu'il était favorable à une modulation des obligations en matière d'hygiène et de sécurité selon que les activités de l'entreprise s'exercent ou non dans des bureaux.

M. Daniel Hoeffel a exprimé son inquiétude sur la charge supplémentaire qui ferait peser sur les entreprises du bâtiment et des travaux public l'affiliation obligatoire à l'O.P.P.B.T.P.

La Commission a adopté une nouvelle rédaction des amendements concernant les conditions de l'exercice du droit de retrait d'une situation dangereuse et la composition de la délégation du personnel au C.H.S.-C.T. Elle a enfin exprimé son accord sur l'ensemble du rapport qui lui avait été présenté.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
Code du travail.			
LIVRE II			
TITRE TROISIEME			
HYGIENE ET SECURITE			
CHAPITRE PREMIER			
Dispositions générales.			
<p>Art. L. 231-1. — Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.</p>	Article premier.	Article premier.	Article premier.
<p>Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements hospitaliers publics et les établissements de soins privés.</p>	<p>I. — Dans le deuxième alinéa de l'article L. 231-1 du Code du travail, les mots : « les établissements hospitaliers publics » sont remplacés par les mots : « les établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la santé publique ».</p>	Alinéa sans modification.	<p>I. — Alinéa sans modification.</p>
		<p>I bis (nouveau). — Le premier alinéa de l'article L. 231-1-1 du Code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>I bis. — Alinéa sans modification.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 231-1-1.</i> — Ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 231-1 les mines et carrières et leurs dépendances et les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air.</p>		<p>« Ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 231-1 :</p> <p>« 1. les mines et carrières et leurs dépendances ;</p> <p>« 2. les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire. »</p>	
<p>Toutefois, ces dispositions ou celles qui sont prises en application de l'article L. 231-2 peuvent être rendues applicables, en tout ou en partie, aux entreprises ou établissements mentionnés à l'alinéa précédent ou à certaines parties de ceux-ci par des décrets qui déterminent leurs conditions d'application.</p>			
<p><i>Art. L. 231-2.</i> — Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :</p>			
<p>1° Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc. ;</p>			
<p>2° Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;</p>			
<p>3° Les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement, dans les établissements assujettis des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions ci-dessus indiquées et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs ;</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>4° L'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène et de sécurité, constitués dans les branches d'activités à haut risque ; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité.</p>	<p>II. — Dans le 4° de l'article L. 231-2 du Code du travail, les mots : « organismes professionnels d'hygiène et de sécurité » sont remplacés par les mots : « organismes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».</p>	<p>II. — Dans le premier alinéa du 4° de l'article L. 231-2...</p>	<p>II. — Dans le premier alinéa du 4°...</p>
<p>En outre, ces organismes peuvent jouer le rôle des institutions créées en application du 3° ci-dessus dans les établissements qui ne sont pas tenus de créer ces institutions.</p>		<p>... conditions de travail ».</p>	<p>organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».</p>
<p>Les décrets en Conseil d'Etat ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article.</p>		<p>III (nouveau). — Le deuxième alinéa du 4° de l'article L. 231-2 du Code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article additionnel (nouveau) après l'article premier.</p>
<p>Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.</p>		<p>« En outre, ces organismes peuvent jouer le rôle des institutions créées en application du chapitre VI du présent titre dans les établissements qui ne sont pas tenus de créer ces institutions. »</p>	<p>Les dispositions de la présente loi sont applicables aux administrations de l'Etat et aux établissements publics de l'Etat, non soumis aux dispositions de l'article L. 231-1 du Code du travail. Elles font, toutefois, l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces administrations et établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.</p>
<p>Art. L. 231-8. — Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 sont applicables aux</p>		<p>III. — Alinéa sans modification.</p>	<p>Article premier bis.</p>
<p>Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.</p>		<p>Article premier bis (nouveau).</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Art. L. 231-8. — Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 sont applicables aux</p>		<p>L'article L. 231-8 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>« Art. L. 231-8. — Le salarié avise immédiatement l'employeur ou son préposé de toute situation de travail dont il a un motif</p>
<p>Art. L. 231-8. — Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 sont applicables aux</p>		<p>« Art. L. 231-8. — Le travailleur signale immédiatement à l'employeur ou à son préposé toute situation de travail dont il a un motif</p>	<p>« Art. L. 231-8. — Le salarié avise immédiatement l'employeur ou son préposé de toute situation de travail dont il a un motif raison-</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

salariés qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les institutions prévues au 3° de l'article L. 231-2.

Art. L. 231-9. — Si un salarié membre d'une des institutions visées au 3° de l'article L. 231-2 constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé et il consigne cet avis sur le registre des procès-verbaux et des rapports du comité.

Si le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé n'estime pas devoir interrompre les travaux signalés comme s'effectuant dans des conditions de sécurité insuffisantes, il doit, sous peine d'encourir les sanctions prévues aux articles L. 263-2 et L. 263-4, communiquer, dans le délai de vingt-quatre heures, l'avis prévu à l'alinéa précédent, assorti de ses propres observations, à l'inspecteur du travail.

Art. R. 231-7. — Indépendamment des missions imparties au comité d'hygiène et de sécurité ou à la section, un représentant du personnel au sein du comité qui constate une cause de danger imminent en avise le chef de service intéressé et, s'il existe, l'agent chargé des questions de sécurité. Le ou les agents ainsi alertés sont tenus de procéder immédiatement à un contrôle en compagnie du représentant du personnel ayant signalé le danger.

L'intervention ainsi que les observations de l'agent alerté sont consignées sur le registre dont la tenue est prévue à l'alinéa premier de l'article R. 231-9 ci-après, sans préjudice de l'exécution

raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

« L'employeur ou son préposé ne peut demander au salarié de reprendre le travail dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »

Article premier *ter* (nouveau).

Après l'article L. 231-8 du Code du travail, il est inséré un article L. 231-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 231-8-1 (nouveau). — Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du Code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. »

nable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de son retrait de ladite situation de travail. Il consigne cet avis sur un formulaire prévu par décret. Il ne peut, toutefois, exercer ce droit de retrait que s'il ne risque pas de créer un danger à l'égard d'autrui ou si l'employeur ou son préposé ne s'y est pas expressément opposé.

Alinéa sans modification.

Article premier *ter*.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 231-8-1. — Le salarié qui s'est retiré de la situation de travail visé à l'article L. 231-8 ne peut se voir infliger aucune sanction, ni retenue de salaire.

« Une présomption de faute inexcusable, telle qu'elle est définie à l'article L. 468 du Code de la sécurité sociale, pèse sur l'employeur dont un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que le salarié lui-même un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou un délégué du personnel lui avait signalé le risque qui s'est matérialisé. »

Texte en vigueur

des mesures prévues à l'article L. 231-9.

Les représentants du personnel au sein du comité peuvent demander au chef d'établissement de leur communiquer les conclusions des analyses réalisées en application des articles R. 231-40 et R. 231-41. Ces demandes sont consignées sur le registre mentionné à l'alinéa précédent.

Le comité d'hygiène et de sécurité ou la section examine les suites données aux interventions de ses membres.

Art. L. 231-5. — Le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 du Code du travail, notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication, le caractère plus ou moins approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établisse-

Texte du projet de loi

par l'Assemblée nationale
Texte adopté

Article premier *quater*
(nouveau).

L'article L. 231-9 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 231-9. — Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis sur un formulaire prévu par décret. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

« En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures à prendre et

Propositions
de la Commission

Article premier *quater*.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 231-9. — Si un représentant du personnel...

... par l'intermédiaire d'un salarié qui a exercé son droit de retrait d'une situation de travail, dans les conditions prévues à l'article L. 231-8, il en avise...

... par décret. L'employeur...

... pour y remédier.

« En cas de divergence...

... vingt-quatre heures. En outre, l'employeur...

... du travail ainsi que l'agent...

... maladie ou l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole qui peuvent... travail.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>ment. Par exception aux dispositions des articles L. 263-2 et L. 263-4 les infractions ainsi constatées sont punies de peines de police.</p>		<p>leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en œuvre, le cas échéant, soit la procédure prévue à l'article L. 231-5, soit celle fixée à l'article L. 263-1.»</p>	
<p>.....</p>			
<p><i>Art. L. 263-1.</i> — Nonobstant les dispositions de l'article L. 231-4, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions des chapitres premier, II et III du titre III du présent Livre et des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.</p>	<p>Art. 2.</p> <p>Il est ajouté au titre III du Livre II du Code du travail intitulé « Hygiène, sécurité et conditions de travail » un chapitre VI ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 2.</p> <p>Il est ajouté au titre III du Livre II du Code du travail, dont l'intitulé est ainsi rédigé : « Hygiène, sécurité et conditions de travail », le chapitre VI suivant :</p>	<p>Art. 2.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.</p>	<p>« CHAPITRE VI</p> <p>« Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>
<p>Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.</p>			
<p>.....</p>			
<p><i>Art. R. 231-1.</i> — Un comité d'hygiène et de sécurité est constitué obligatoirement dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1, lorsque ces établissements appartiennent à l'une des catégories suivantes :</p>			
<p>a) Etablissements industriels occupant habituellement au moins 50 salariés ;</p>			
<p>b) Exploitations et établissements agricoles occupant habituellement au moins 50 salariés et définis à l'article 1144 du Code rural (1°, 2°, 3°, 5°, 6°, 9° et 10°) ainsi que, parmi les établissements figurant à l'article 1144-7°, les coopératives agricoles, les sociétés d'intérêt collectif agricoles et les sociétés agricoles diverses occupant habituellement au moins 50 salariés ;</p>			

Texte en vigueur

c) Autres établissements occupant habituellement au moins 300 salariés.

Sur proposition de l'inspecteur du travail, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut imposer la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans les entreprises ou établissements occupant des effectifs inférieurs aux nombres ci-dessus, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La décision du directeur départemental est assortie d'un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à quinze jours.

Dans les établissements où sont institués des comités d'entreprise ou des comités d'établissement, chaque comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spécialisée du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

(Projet de loi relatif aux développements des institutions représentatives du personnel.)

Art. L. 431-2. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont

Texte du projet de loi

« Art. L. 236-1. — Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant *habituellement* au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-3.

« La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

« Art. L. 236-1. — Des comités...

...L. 231-1 occupant au moins...

... à l'article L. 431-2.

« La mise en place...

... consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du person-

Propositions de la Commission

« Art. L. 236-1. — Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale de travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Art. L. 231-5-1. — Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L. 231-4, soit de l'article L. 231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un ou de l'autre de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

« 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. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

« Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les entreprises occupant habituellement entre cinquante et trois cents salariés sont dispensées de créer des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail si elles justifient de leur affiliation à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2-4°.

nel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Alinéa sans modification.

« L'inspecteur du travail peut imposer à la demande des délégués du personnel la création d'un comité...

... à l'article L. 231-5-1.

Alinéa sans modification.

« Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 également soumis aux mêmes obligations.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>Art. R. 231-5.</i> — Les missions incombant à chaque comité d'hygiène et de sécurité ou à chaque section sont les suivantes :</p>	<p><i>« Art. L. 236-2.</i> — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.</p>	<p>« Toutefois, le directeur régional du travail et de l'emploi peut, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, imposer, dans cette branche d'activité, la création d'un comité dans les entreprises mentionnées à l'alinéa précédent lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>1° Le comité ou la section procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'établissement.</p>	<p>« Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et des conditions de travail.</p>	<p>« Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>A cette fin, le chef d'établissement présente, chaque</p>	<p>« Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et des conditions de travail.</p>	<p><i>« Art. L. 236-2.</i> — Le comité d'hygiène...</p>	<p><i>« Art. L. 236-2.</i> — Le comité d'hygiène...</p>
		<p>... des travailleurs de l'établissement ainsi que ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration...</p>	<p>... et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés pris en compte dans l'effectif de l'entreprise selon les termes de l'article L. 431-2. Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.</p>
		<p>... en ces matières.</p>	
		<p>« Le comité procède...</p>	<p>« Le comité procède...</p>
		<p>... l'établissement, en particulier les femmes enceintes, et à l'analyse des conditions de travail.</p>	<p>... l'établissement, et en particulier, les femmes enceintes ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>année, au comité ou à la section un rapport sur l'évolution des risques professionnels au cours des trois dernières années.</p>			
<p>Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les informations qui devront figurer audit rapport.</p>			
<p>2° Le comité ou la section procède ou fait procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident grave ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.</p>	<p>« Le comité peut procéder à des inspections dans l'exercice de sa mission. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.</p>	<p>« Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections..</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Il en est de même en cas d'accident ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel non visé à l'alinéa précédent mais présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.</p>			
<p>Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant le chef d'établissement, l'autre représentant le personnel qui peuvent être assistés par d'autres membres du comité ou de la section.</p>			
<p>Il est procédé lors de cette enquête à l'analyse des risques professionnels en vue de proposer toutes mesures propres à satisfaire aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 et des règlements pris pour leur application et, le cas échéant, des formations à la sécurité appropriées répondant aux dispositions des articles R. 231-35,</p>		<p>... professionnel.</p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>R. 231-36 et R. 231-37 au bénéfice des salariés concernés.</p>	<p>« Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement.</p>	<p>« Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et <i>su</i> cite toute initiative qu'il <i>juge</i> utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet des actions de prévention. En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit motiver sa décision.</p>	<p>« Le comité contribue... ... toute initiative qu'il <i>estime</i> utile en ce domaine. Il peut proposer des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.</p>
<p>Le comité ou la section doit se prononcer sur les conclusions des enquêtes et sur les suites qui leur auront été données.</p>	<p>« Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>
<p>3° Le comité ou la section procède à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer :</p>	<p>« Le comité est consulté avant la réalisation de tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant</p>	<p>« Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important...</p>	<p>« Le comité est consulté... avant toute transformation profonde des postes... ... du travail ou</p>
<p>De l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et notamment du respect des prescriptions réglementaires pour les vérifications des machines, installations et appareils qui doivent faire l'objet de vérifications périodiques ;</p>			
<p>Du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.</p>			
<p>La fréquence des inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité ou de la section.</p>			
<p>4° Le comité ou la section suscite toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail.</p>			
<p>5° Le comité ou la section développe par tous moyens efficaces le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité ; il est consulté, préalablement à leur mise en œuvre, sur les programmes de formation à la sécurité et leurs modifications, établis en application des articles R. 231-35, R. 231-36 et R. 231-37 ; à cet effet, il exa-</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>mine, en temps utile, des documents précisant, pour chaque action de formation, sa durée et les moyens prévus pour la réaliser. Le comité veille à leur mise en œuvre effective.</p>	<p>toute modification des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail.</p>	<p>... du travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.</p>	<p>avant toute...</p> <p>... du travail.</p> <p>« Le comité donne son avis sur toute mesure tendant à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à répondre aux problèmes liés à la maternité.</p>
<p>6° Le comité ou la section veille à ce que toutes les mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.</p>	<p>« Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>
<p>7° Le comité ou la section s'assure de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et veille à l'observation des consignes de ces services.</p>		<p>« Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>
<p>Chaque comité ou section est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Ces documents sont également communiqués à l'inspecteur du travail qui doit exiger le retrait ou la modification des clauses non compatibles avec les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.</p>		<p>« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur l'aménagement des postes de travail susceptible d'être nécessaire en vue de mettre, de remettre ou de maintenir au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés.</p>	<p>« Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés.</p>
<p>Art. L. 437-1, alinéa 3. — En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9.</p>			<p>« Le comité donne son avis sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ainsi que sur les documents se rattachant à sa</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Art. R. 231-8. — Chaque comité d'hygiène et de sécurité ou chaque section se réunit à l'initiative de son président, au moins une fois par trimestre sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail. Le comité ou la section compétente doit également être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Il peut l'être également à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les ordres du jour des réunions ordinaires, établis par le président et le secrétaire, sont communiqués aux membres du comité représentant le personnel et adressés à l'inspecteur du travail quinze jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion. Celui-ci peut, de sa propre initiative, assister aux réunions du comité.

Ces ordres du jour doivent notamment comporter :

L'examen des conditions de réalisation du programme de prévention des risques professionnels défini à l'article R. 231-6 ;

mission, notamment le règlement intérieur.

« Le comité suit l'évolution des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en liaison avec les responsables des services de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres en application des dispositions prévues aux alinéas ci-dessus.

« Art. L. 236-2-1. — Sans modification.

« Art. L. 236-2-1 (nouveau).
— Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activités à haut risque.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>L'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du comité, représentants du personnel, qui en sont chargés ;</p>	<p>« Art. L. 236-3. — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.</p>	<p>« Art. L. 236-3. — Sans modification.</p>	<p>« Art. L. 236-3. — Sans modification.</p>
<p>L'examen des accidents et des maladies professionnels survenus depuis la précédente réunion ordinaire ;</p>	<p>« 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 ou son représentant.</p>		
<p>Les résultats des missions et inspections effectuées pendant la même période.</p>	<p>« Ils sont en outre tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.</p>		
<p>L'examen du compte trimestriel d'activité du comité pour l'accomplissement des missions définies à l'article R. 231-5.</p>	<p>« Art. L. 236-4. — Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :</p>	<p>« Art. L. 236-4. — Alinéa sans modification.</p>	<p>« Art. L. 236-4. — Alinéa sans modification.</p>
<p>(Dernier alinéa voir art. L. 236-7.)</p>			
<p>Art. L. 432-5. — Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.</p>			
<p>En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.</p>			
<p>Art. L. 437-2. — Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article L. 437-1 :</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>1° Un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 437-1 ;</p>	<p>« — un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;</p>	<p>« — un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son entreprise ou son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>2° Un programme détaillé comportant une évaluation chiffrée des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.</p>	<p>« — un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Le comité d'entreprise émet un avis sur le rapport et sur le programme ci-dessus prévu ; il peut, à ce titre, proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.</p>			
<p>Lorsque certaines des actions qui avaient été prévues par le chef d'entreprise ou demandées par le comité d'entreprise n'ont pas été exécutées au cours de l'année concernée par le rapport, celui-ci doit énoncer les motifs de cette inexécution. Cette même règle est applicable en ce qui concerne les priorités prévues ci-dessus.</p>			
<p>Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de la commission spéciale consacrée à l'examen du rapport et du programme, ou le procès-verbal prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail, est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.</p>			
<p>Art. R. 231-6. — Chaque année, le chef d'établissement soumet, pour avis, au comité d'hygiène et de sécurité ou à</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

la section un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Ce programme est établi à partir de l'analyse définie à l'article R. 231-5 (1°) et, s'il y a lieu, des informations sur les conditions d'hygiène et de sécurité figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1.

Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre, pour l'année à venir, afin de satisfaire aux prescriptions des articles L. 232-1, L. 233-1 et L. 231-3-1. Il précise pour chaque réalisation ou action ses conditions d'exécution et son coût estimé.

Le chef d'établissement transmet ce programme au comité d'entreprise accompagné de l'avis formulé par le comité ou la section.

Art. L. 438-1. — Dans les entreprises et organismes énumérés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 438-9, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent au chef d'entreprise en application, soit

« Ce programme est établi à partir de l'analyse définie à l'article L. 236-2, deuxième alinéa, et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 232-1, L. 233-1 et L. 231-3-1; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

« Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

« 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 chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et s'il y a lieu...

... l'estimation de son coût.

Alinéa sans modification.

« Lorsque certaines...

...inexécution en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou adoptées par le comité...

... au deuxième alinéa.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

de dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

Art. L. 232-1. — Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Art. L. 233-1. — Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenu dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

« L'inspecteur du travail peut, sur mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier, par des organismes agréés par le ministère du travail, l'état de conformité des matériels énumérés à l'alinéa précédent avec les dispositions prévues par les règlements d'administration publique pris en application de l'article L. 233-5 ci-après. »

Art. L. 231-3-1. — Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des mesures prévues au 3° de l'article L. 231-2, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il

« Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

« Le procès-verbal...

... des marchés publics, des participations publiques, des subventions...
... fiscaux.

« Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics mentionnées au cinquième alinéa de l'article L. 236-1, les dispositions du présent article sont mises en œuvre par le comité d'entreprise.

Alinéa supprimé.

Alinéa supprimé.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, de ceux qu'il utilise dans les cas prévus aux alinéas a) à e) de l'article L. 124-2 et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L. 940-2.

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L. 231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés.

Un règlement d'administration publique pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions dans lesquelles la formation prévue au présent article est organisée et dispensée.

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 deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

.....

Art. R. 231-3. — Chaque comité ou section comprend :

a) Le chef d'établissement ou son représentant, président ;

b) Le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement dans lequel un comité ou une section est constitué ;

« *Art. L. 236-5.* — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

« *Art. L. 236-5.* — Le comité d'hygiène...

...les délégués du personnel. Le chef d'établis-

« *Art. L. 236-5.* — Le comité d'hygiène...

...les délégués du personnel. La composition de

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

c) Le conseiller du travail ainsi que le responsable de la formation s'ils existent dans l'établissement ;

d) Un agent désigné par le chef d'établissement, assurant le secrétariat du comité ou de la section. Cet agent est, s'il existe, le chef du service de sécurité du travail ou l'agent chargé de la sécurité du travail ;

e) Des représentants du personnel à raison de :

Trois représentants, dont un du personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements ou parties d'établissement occupant 500 salariés au plus ;

Six représentants, dont deux du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements ou parties d'établissement occupant de 501 à 1.500 salariés ;

Neuf représentants, dont trois du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements ou parties d'établissement occupant plus de 1.500 salariés.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à la proportion entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

En outre, tout comité ou toute section peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Art. R. 231-4. — Les représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité ou à la section sont désignés par un collège constitué par les membres élus

sement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

cette délégation doit assurer la représentation de chacune des organisations syndicales appartenant audit collège. Le chef d'établissement...

... col.

lège.

« Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont choisis en fonction de leurs compétences techniques et de manière à représenter les différents secteurs d'activité de l'établissement.

« La composition de cette délégation compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>du comité d'entreprise ou du comité d'établissement et les délégués du personnel. Ils sont choisis en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail. S'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de comité d'établissement, les représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité sont élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au comité d'entreprise.</p>	<p>ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.</p>	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
<p>Les membres des comités d'hygiène et de sécurité ou de leurs sections sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat un membre cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, selon la procédure définie à l'alinéa précédent.</p>	<p>« Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent.</p>	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
<p>La liste nominative des membres de chaque comité d'hygiène et de sécurité ou section doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité ou de la section.</p>	<p>« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel.</p>	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
<p>Art. R. 231-2. — Dans les établissements industriels occupant habituellement plus de 1.500 salariés, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement détermine le nombre et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des ateliers ou groupes d'ateliers, ainsi qu'au nombre des travailleurs occupés dans ces ateliers ou groupes d'ateliers.</p>	<p>« Art. L. 236-6. — Dans les établissements occupant habituellement plus de cinq cents salariés, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il</p>	<p>« Art. L. 236-6. — Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise...</p>	<p>« Art. L. 236-6. — Dans les établissements... ... le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent...</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Compte tenu des éléments ci-dessus rappelés, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peut, quel que soit l'effectif de l'établissement, décider la division du comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant aux différentes parties de l'établissement.

prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités.

... comités.

... différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou du comité d'établissement le nombre et la compétence des comités distincts ou des sections nécessaires sont fixés par l'inspecteur du travail.

« En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Art. R. 231-8, dernier alinéa. — Le temps passé aux réunions ainsi que celui qui est consacré aux missions prévues à l'article R. 231-5 sont rémunérés comme temps de travail pour les membres du comité ou de la section représentant le personnel.

« Art. 236-7. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail représentants des salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par trimestre dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, dix heures par trimestre dans les établissements occupant de 100 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1.499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1.500 salariés et plus.

« Art. L. 236-7. — Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des membres du comité d'hygiène...

« Art. L. 236-7. — Le chef d'établissement...

...leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1.499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1.500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

...leurs fonctions. Le nombre d'heures dont ils peuvent ainsi disposer est fixé par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement dans des limites fixées par décret. Ce temps...

... exceptionnelles.

« Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants des salariés selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

« Les membres peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

« Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ainsi qu'à la mise en œuvre de l'article L. 231-9 est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

« Les membres...

... le chef d'établissement.

« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

« Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, ainsi qu'à la mise en œuvre...

... premier alinéa.

« L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

« Art. L. 236-8. — En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article L.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« L'inspecteur du travail ainsi qu'un contrôleur du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou un inspecteur du travail et de la protection sociale agricole doivent être prévenus de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. »

« Art. L. 236-8. — Sans modification.

Art. L. 434-3, 3^e alinéa (projet de loi relatif aux institutions représentatives du personnel). — « Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents. »

« Art. L. 236-8. — Les résolutions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont adoptées selon la procédure définie à l'article L. 434-3 (troisième alinéa).

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>Art. R. 231-8, al. 4, 5, 6. —</i> Ces ordres du jour doivent notamment comporter :</p>	<p>« Par dérogation adoptée selon les modalités prévues à l'alinéa précédent, le comité peut notamment confier toute mission entrant dans ses compétences à l'un de ses membres.</p>	<p>434-3. Il en de même des résolutions que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être amenée à adopter.</p>	<p>« <i>Art. L. 236-9. —</i> Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait appel en priorité à toute personne qualifiée de l'établissement lorsqu'un risque grave, révélé ou non par accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.</p>
<p>L'examen des conditions de réalisation du programme de prévention des risques professionnels défini à l'article R. 231-6 ;</p>	<p>« <i>Art. L. 236-9. —</i> Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.</p>	<p><i>Alinéa supprimé.</i></p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>L'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du comité, représentants du personnel, qui en sont chargés.</p>	<p>« En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, sur la désignation de l'expert ou sur le coût de l'expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance.</p>	<p>« <i>Art. L. 236-9. —</i> Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>.....</p>	<p>« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>.....</p>	<p>« L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement.</p>	<p>« L'employeur...</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>...l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>« L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

Texte en vigueur

Art. L. 231-3-1. — Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des mesures prévues au 3° de l'article L. 231-2, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, de ceux qu'il utilise dans les cas prévus aux alinéas a) à e) de l'article L. 124-2 et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L. 940-2.

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L. 231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des ris-

Texte du projet de loi

« Art. L. 236-10. — Dans les établissements occupant plus de 300 salariés, les représentants du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L. 434-10.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

« Art. L. 236-10. — Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants...

... à l'article
L. 434-10.

« Cette formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de trois cents salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du Code du travail.

Propositions
de la Commission

« Art. L. 236-10. — Sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

ques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés.

Un règlement d'administration publique pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions dans lesquelles la formation prévue au présent article est organisée et dispensée.

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 deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

.....
Art. R. 231-32. — La formation à la sécurité définie à l'article L. 231-3-1 concourt, dans les établissements visés à l'article L. 231-1, à la prévention des risques professionnels ; elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels défini à l'article R. 231-6.

Le comité d'hygiène et de sécurité coopère à la préparation des actions de formation menées à ce titre et veille à leur mise en œuvre effective.

Le comité d'entreprise ou, à son défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation et notamment les programmes, et sur les modalités d'exécution des actions de formation.

.....
Art. R. 231-44. — L'employeur organise, dans les conditions fixées à l'article R. 231-32, les actions de for-

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

mation à la sécurité répondant aux dispositions des articles R. 231-35 à R. 231-37.

Le médecin du travail et l'agent de sécurité, s'il existe, sont associés par l'employeur à l'élaboration de ces actions. Le médecin du travail définit les actions spécifiques prévues à l'article R. 231-39.

Les formations dispensées tiennent compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue parlée ou lue des salariés appelés à en bénéficier.

Le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail ; elles s'effectuent pendant l'horaire normal de travail.

... ..
Art. L. 434-10 (projet de loi relatif aux institutions représentatives du personnel). — Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° du , détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'en-

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

treprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

Un décret détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent article et notamment les limites de la prise en charge par l'employeur.

Art. L. 133-5. — Les conventions collectives conclues selon la procédure prévue aux articles L. 133-1 et suivants peuvent déroger à celles des dispositions des décrets pris au titre de l'article L. 212-2 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions, les dispositions de ces décrets sont appliquées. Il en est de même s'il est mis fin à l'extension desdites conventions à l'égard des employeurs non membres des organisations syndicales signataires de ces conventions.

En l'absence des décrets sus-indiqués, les modalités d'application de l'article L. 212-1 peuvent être fixées par des conventions conclues suivant la procédure rappelée à l'alinéa 1 ci-dessus.

Art. L. 436-1. — L. 436-2, L. 436-3 (projet de loi relatif aux institutions représentatives du personnel).

Art. L. 436-1. — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant

« Art. L. 236-11. — Les dispositions des articles L. 436-1, L. 436-2 et L. 436-3 sont applicables aux salariés qui siègent en qualité de

« Art. L. 236-11. — Les dispositions des articles...
...
qui siègent ou ont siégé en

« Art. L. 236-11. — Sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.</p>	<p>représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>qualité... ...conditions de travail.</p>	
<p>Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p>			
<p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur, des listes de candidatures.</p>			
<p>La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'un premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail tem-

Texte en vigueur

poraire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

Art. L. 436-2. — Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Art. L. 436-3. — L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

« *Art. L. 236-12.* — Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures nécessaires à l'application du présent chapitre, notamment des articles L. 236-1, L. 236-2,

« *Art. L. 236-12.* — Des décrets...

... L. 236-2,

« *Art. L. 236-12.* — Sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Code de la santé publique.</p>	<p>L. 236-4, L. 236-5. Ils en adaptent les dispositions aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la santé publique, aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site ou dans un même local.»</p>	<p>L. 236-3, L. 236-4...</p>	<p>« Art. L. 236-13. — Sans modification.</p>
<p>Art. L. 792. — Le présent statut s'applique aux agents titularisés dans un emploi permanent des établissements ci-après énumérés :</p>	<p>...établissements opérant sur un même site ou dans un même immeuble ou un même local et aux cas où les nuisances que fait subir et les risques que fait courir un établissement sont ressentis dans un établissement voisin.</p>	<p>« Art. L. 236-13 (nouveau). — Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.»</p>	
<p>1° Etablissements d'hospitalisation publics prévus par la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970 ;</p>			
<p>2° Hospices publics ;</p>			
<p>3° Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;</p>			
<p>4° Etablissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance ;</p>			
<p>5° Etablissements à caractère public pour mineurs inadaptés, autres que les établissements nationaux et les établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée.</p>			
<p>Toutefois pour les médecins à plein temps des établissements de cure et hôpitaux psychiatriques publics, il ne sera pas dérogé aux textes réglementaires instituant une organisation spéciale en ce qui concerne la nomination, la notation, l'avancement et la discipline des intéressés.</p>			
<p>La commission administrative, le conseil municipal, le conseil général ou le conseil d'administration fixe la liste des emplois permanents dont les titulaires sont soumis au présent statut par délibération soumise, après avis des directeurs départementaux de la santé et de la population et de l'aide sociale, à l'approbation du préfet.</p>			
<p>Les agents peuvent, sur leur demande et dans les cas et conditions déterminés par décret en Conseil d'Etat, être autorisés, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, à exercer leurs fonctions à temps partiel.</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Code du travail.

Art. 3.

Art. 3.

Art. 3.

Il est ajouté au titre VI du Livre II du Code du travail un article L. 263-2 ainsi rédigé :

Sans modification.

Alinéa sans modification.

Art. L. 263-2. — Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des chapitres premier, II et III du titre III du présent Livre ainsi que les autres personnes qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des articles L. 231-6, L. 231-7, L. 232-2, L. 233-5 et L. 233-7 dudit Livre et des règlements d'administration publique pris pour leur exécution sont punis d'une amende de 500 à 8.000 F.

« *Art. L. 263-2-2.* — Qui-conque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *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 de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

« *Art. L. 263-2-2.* — Qui-conque...

...conditions de travail par la méconnaissance des dispositions...

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal visé aux articles L. 611-10 et L. 611-13.

« En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F. »

... des deux peines seulement.

Alinéa sans modification.

Conformément à l'article 5 du Code pénal, les peines prévues au présent article et à l'article L. 263-4 ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 319 et 320 du Code pénal.

.....
Art. L. 473-1 (projet de loi relatif aux institutions représentatives du personnel). — Toute entrave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'une comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, *notamment* par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 à L. 436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F.

Art. 39 (loi n° 76-1106 relative au développement de la prévention des accidents du travail). — I. — Un décret fixera les conditions des lesquelles des comités particuliers d'hygiène et de sécurité devront être institués dans les chantiers du bâtiments et des travaux publics qu'il déterminera.

II. — Les dispositions législatives et réglementaires sur les comités d'hygiène et de sécurité seront adaptées par décret aux mines afin de compléter l'action des délégués mineurs et des délégués permanents de la surface.

Code du travail.

Art. L. 742-5. — Les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail à bord des navires de commerce sont édictées par la loi du 20 mai 1967 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer et l'habitabilité à bord des navires.

.....

Art. 4. Les décrets prévus à l'article 39 (I et II) de la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail adaptent les dispositions du chapitre VI du titre III du Livre II du Code du travail aux institutions mentionnées audit article.

Art. 5. Il est ajouté à l'article L. 742-5 du Code du travail un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du titre III du Livre II du Code du travail relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et celles de l'article L. 263-2-2 de ce Code sont applicables aux entreprises d'armement maritime dans des conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par un décret en Conseil d'Etat. »

Art. 4. Les décrets prévus aux paragraphes I et II de l'article 39 de la loi du 5 décembre 1976...

... article.

Art. 5. Alinéa sans modification.

... en Conseil d'Etat. »

Art. 4. Les décrets prévus au paragraphe II de l'article 39...

... article.

Art. 5. Sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Art. 6.

Le dernier alinéa de l'article L. 231-2, 4°, du Code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« En outre, ces organismes peuvent jouer le rôle des institutions créées en application du chapitre VI du présent titre dans les établissements qui ne sont pas tenus de créer ces institutions. »

Art. 7.

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du septième mois qui suit sa publication au *Journal officiel* de la République française à l'exception de l'article L. 236-11 qui est immédiatement applicable.

Les mandats des membres des institutions visées à l'article L. 231-2, 3°, qui viendraient à l'expiration avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont prorogés jusqu'à cette date.

Toutefois, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les comités d'hygiène et de sécurité et les commissions d'amélioration des conditions de travail existants pourront, sous réserve de l'accord du comité d'entreprise, continuer de fonctionner dans les conditions fixées aux articles L. 231-2, 3°, et L. 437-1 à L. 437-4 provisoirement maintenus en vigueur. Dans ce cas, et pendant ce délai, les mandats des membres de ces institutions sont prorogés et les dispositions de l'article L. 236-11 sont applicables aux représentants du personnel en faisant partie.

Art. 6.

Les dispositions du titre III du Livre II du Code du travail ne font pas obstacle aux dispositions législatives et réglementaires sur la protection du secret des informations intéressant la défense nationale.

Art. 7.

Les dispositions...

...l'exception de celles prévues pour les articles L. 231-8, L. 231-8-1, L. 231-9 et L. 236-11 du Code du travail, qui sont immédiatement applicables.

Les mandats des membres des institutions visées au 3° de l'article L. 231-2 du Code du travail qui viendraient...

... jusqu'à cette date.

Toutefois...

... aux articles L. 231-2, 3°, et L. 437-1 à L. 437-4 du code du travail provisoirement...

... partie.

Art. 6.

Sans modification.

Art. 7.

Sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 231-8.</i> — Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés, les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 sont applicables aux salariés qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les institutions prévues au 3° de l'article L. 231-2.</p> <p>.....</p>	<p>Art. 8.</p> <p>L'article L. 231-8 est abrogé.</p>	<p>Art. 8.</p> <p><i>Alinéa supprimé.</i></p>	<p>Art. 8.</p> <p>Sans modification.</p>
<p>Les dispositions du chapitre VII du titre III du Livre IV et l'article L. 231-2, 3°, du Code du travail cesseront d'être applicables à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>		
<p>CHAPITRE VII</p>			
<p>Améliorations des conditions de travail.</p>			
<p><i>Art. L. 437-1.</i> — Sans préjudice de l'application des règles figurant à l'article L. 432-4 du Code du travail, le comité d'entreprise est associé à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spéciale qu'il crée à cet effet conformément aux articles L. 434-3 et R. 432-7 du Code du travail.</p>			
<p>Le comité d'entreprise est à ce titre obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9.

La création de la commission spéciale prévue à l'alinéa premier du présent article est obligatoire dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés. Cette commission se réunit au moins deux fois par an.

Art. L. 437-2. — Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article L. 437-1 :

1° Un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 437-1.

2° Un programme détaillé comportant une évaluation chiffrée des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise émet un avis sur le rapport et sur le programme ci-dessus prévu ; il peut, à ce titre, proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.

Lorsque certaines des actions qui avaient été prévues par le chef d'entreprise ou demandées par le comité d'entreprise n'ont pas été exécutées,

Texte en vigueur

tées au cours de l'année concernée par le rapport, celui-ci doit énoncer les motifs de cette inexécution. Cette même règle est applicable en ce qui concerne les priorités prévues ci-dessus.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de la commission spéciale consacrée à l'examen du rapport et du programme, ou le procès-verbal prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail, est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Art. L. 437-3. — Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission prévue à l'article L. 437-1 est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 du Code du travail au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants pour les visites de l'entreprise qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou de la commission prévue à l'article L. 437-1 et qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail est rémunéré comme temps de travail ; ce temps n'est pas déduit des vingt heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise. Le nombre d'heures consacrées aux visites de l'entreprise sera déterminé par

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Propositions
de la Commission

accord entre l'employeur et les salariés ; toutefois, un décret en fixera le minimum en fonction de la surface couverte développée de l'établissement, des effectifs occupés et de la nature de l'activité.

Art. L. 437-4. — Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des articles L. 437-1 à L. 437-3 ci-dessus dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles figurant au Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Art. 9 (nouveau).

Le Gouvernement *présentera* au Parlement le bilan d'application de la présente loi pendant ses deux premières années pour la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics.

Art. 9.

Le Gouvernement *présente* au Parlement, *chaque année*, le bilan d'application de la présente loi.

AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement : Rédiger comme suit le paragraphe II de cet article :

II. — Dans le premier alinéa du 4° de l'article L. 231-2 du Code du travail les mots : « organismes professionnels d'hygiène et de sécurité » sont remplacés par les mots : « organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

Article additionnel après l'article premier.

Amendement : Après l'article premier, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux administrations de l'Etat et aux établissements publics de l'Etat, non soumis aux dispositions de l'article L. 231-1 du Code du travail. Elles font, toutefois, l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces administrations et établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Article premier *bis*.

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 231-8 du Code du travail :

« Art. L. 231-8. — Le salarié avise immédiatement l'employeur ou son préposé 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 de son retrait de ladite situation de travail. Il consigne cet avis sur un formulaire prévu par décret. Il ne peut, toutefois, exercer ce droit de retrait que s'il ne risque pas de créer un danger à l'égard d'autrui ou si l'employeur ou son préposé ne s'y est pas expressément opposé.

« L'employeur ou son préposé ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »

Article premier ter.

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 231-8-1 du Code du travail :

« *Art. L. 231-8-1.* — Le salarié qui s'est retiré de la situation de travail visée à l'article L. 231-8, ne peut se voir infliger aucune sanction, ni retenue de salaire.

« Une présomption de faute inexcusable, telle qu'elle est définie à l'article L. 468 du Code de la sécurité sociale, pèse sur l'employeur dont un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que le salarié lui-même, un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou un délégué du personnel lui avait signalé le risque qui s'est matérialisé. »

Article premier quater.

Amendement : Rédiger ainsi la première phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 231-9 du Code du travail :

« *Art. L. 231-9.* — Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a exercé son droit de retrait d'une situation de travail, dans les conditions prévues à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis sur un formulaire prévu par décret. »

Amendement : Rédiger comme suit la deuxième phrase du deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 231-9 du Code du travail.

« En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail ainsi que l'agent de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Art. 2.

Amendement : Au troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-1 du Code du travail après les mots :

« peut imposer »,

insérer les mots :

« à la demande des délégués du personnel ».

Amendement : Après le sixième alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-1 du Code du travail, insérer un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises relevant de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics de leur affiliation à l'organisme professionnel visé au paragraphe précédent. »

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 236-2 du Code du travail :

« Art. L. 236-2. — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés pris en compte dans l'effectif de l'entreprise selon les termes de l'article L. 431-2. Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

« Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, et en particulier, les femmes enceintes ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

« Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

« Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile en ce domaine. Il peut proposer des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse il doit motiver sa décision.

« Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation profonde des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ou avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

« Le comité donne son avis sur toute mesure tendant à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à répondre aux problèmes liés à la maternité.

« Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés.

« Le comité donne son avis sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ainsi que sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur.

« Le comité suit l'évolution des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en liaison avec les responsables des services de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres en application des dispositions prévues aux alinéas ci-dessus. »

Amendement : Rédiger comme suit le début du sixième alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-4 du Code du travail :

« Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou adoptées par le comité... » (Le reste sans changement.)

Amendement : Supprimer l'avant-dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-4 du Code du travail.

Amendement : Supprimer le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-4 du Code du travail.

Amendement : Après la première phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-5 du Code du travail, ajouter la phrase suivante :

« La composition de cette délégation doit assurer la représentation de chacune des organisations syndicales appartenant audit collège. »

Amendement : Après le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-5 du Code du travail, insérer l'alinéa suivant :

« Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont choisis en fonction de leurs compétences techniques et de manière à représenter les différents secteurs d'activité de l'établissement. »

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-6 du Code du travail après les mots :

« ...le nombre des comités... »,

ajouter les mots :

« ...d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail... ».

Amendement : Rédiger comme suit la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-6 du Code du travail :

« ...des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Amendement : Rédiger ainsi le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-7 du Code du travail :

« Art. L. 236-7. — Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, représentants des salariés, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le nombre d'heures dont ils peuvent ainsi disposer est fixé par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement dans des limites fixées par décret. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Amendement : Rédiger comme suit le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-7 du Code du travail :

« L'inspecteur du travail ainsi qu'un contrôleur du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou un inspecteur du travail et de la protection sociale agricole doivent être prévenus de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peuvent y assister. »

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 236-9 du Code du travail :

« *Art. L. 236-9.* — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait appel en priorité à toute personne qualifiée de l'établissement lorsqu'un risque grave, révélé ou non par accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement. A défaut, il fait appel aux services de prévention des accidents du travail de la Sécurité sociale et de la Mutualité sociale agricole ou à un expert choisi parmi les organismes agréés. »

Art. 3.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 263-2-2 du Code du travail :

« *Art. L. 263-2-2.* — Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par la méconnaissance des dispositions de l'article L. 236-11 et des textes réglementaires pris pour son application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 à 20.000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement. »

Art. 4.

Amendement : Rédiger comme suit le début de cet article :

Les décrets prévus au paragraphe II de l'article 39 de la loi du 6 décembre 1976...
(*Le reste sans changement.*)

Art. 9.

Amendement : Le Gouvernement présente au Parlement, chaque année, le bilan d'application de la présente loi.

CONCLUSION

A l'issue de cette étude, votre Commission ne saurait émettre qu'un vœu, celui que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fonctionne dans un climat de concertation véritable entre employeur et représentants des travailleurs.

Le comité ne pourra continuer à assumer les rôles cumulés du C.H.S. et de la C.A.C.T. que dans la mesure où il saura, comme ces deux institutions, se placer au-dessus de toute considération qui ne serait pas purement technique. L'actuel C.H.S. n'a pu accroître ses pouvoirs et son audience dans l'entreprise qu'en suivant cette voie.

La recherche de solutions aux problèmes concrets de sécurité qui se posent à l'intérieur de l'entreprise ne pourra pas être valablement menée dans un climat de contestation. Toutes les expériences qui ont été menées jusqu'à ce jour témoignent de la nécessité de réaliser une véritable concertation entre le chef d'entreprise et toutes les personnes concernées à l'intérieur de l'entreprise par les questions de sécurité.

Seul un consensus réel sur l'ordre des priorités à retenir et sur les moyens à mettre en œuvre permet de déboucher sur des solutions concrètement valables et susceptibles d'être réalisées.

Il faut souhaiter qu'aucun mécanisme de blocage ne s'instaure au sein de ce comité et ne vienne paralyser son action primordiale qui doit rester l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail.