

ALON KOZE CHSCT N°2

L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CHSCT

L'information du CHSCT est une obligation prévue par le Code du travail, qui incombe à l'employeur.

Sans information, les membres du CHSCT ne pourraient pas exercer leurs missions. Ainsi, pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, participer à la prévention des risques professionnels ou encore améliorer les conditions de travail, le CHSCT dispose d'un droit général à l'information. Celui-ci sert à favoriser l'efficacité de son action auprès des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Si le CHSCT peut obtenir des informations par ses propres moyens à l'occasion de ses inspections, enquêtes ou toute autre visite, le Code du travail dispose qu'il reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires. Il s'agit d'une obligation générale qui doit être entendue au sens large et qui ne peut se réduire aux seuls documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires.

En contrepartie, les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles ou présentées comme telles par l'employeur, ainsi qu'au secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication. Un employeur ne peut donc, sous prétexte de confidentialité de l'information, se soustraire à cette obligation.

Objet de l'information :

▶ Les informations périodiques réglementaires

S'agissant des informations prévues réglementairement, le CHSCT peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail. Ces informations servent de manière générale à préparer les réunions du comité, à œuvrer à l'amélioration des conditions de travail, à contrôler le respect des textes réglementaires ou conventionnels et, bien sûr, à agir en matière de prévention de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés.

▶ Les informations liées à l'intervention d'entreprises extérieures

Dans le cadre de l'intervention d'une entreprise extérieure, lorsqu'un plan de prévention est établi par écrit, il est tenu à disposition des comités de l'entreprise utilisatrice ainsi que de l'entreprise extérieure, à leur demande.

Les CHSCT sont ainsi informés de la date de l'inspection commune préalable, de la date des inspections et réunions périodiques de coordination et de toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.

De même, dans le cadre des opérations de chargement et de déchargement, les chefs d'établissements des entreprises d'accueil et de transport tiennent à la disposition de leur CHSCT un exemplaire de chaque protocole de sécurité.

▶ **Les informations liées aux visites dans l'entreprise**

En vue de présenter ses observations, le comité est averti des visites effectuées par l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur et les agents des services de prévention des CARSAT. Les membres du comité seront par ailleurs tenus informés des observations faites par ces différents agents.

▶ **Les informations liées à l'urgence**

En dehors des informations périodiques, le comité doit recevoir toutes les informations qui lui sont utiles et qui sont relatives à un accident (ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves) ou à l'exposition à un risque particulier.

De même, le CHSCT est obligatoirement consulté :

- ▶ sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur,
- ▶ avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail,
- ▶ en cas de projet d'introduction ou lors de l'introduction de nouvelles technologies et sur les conséquences que ce projet ou que cette introduction pourrait avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs,
- ▶ en cas de plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides,
- ▶ sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Indépendamment de ces consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Pour l'aider à motiver et formuler son avis, le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Base de données économiques et sociales

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi renforce l'information des représentants du personnel.

Cette loi prévoit en effet l'obligation pour l'employeur de rassembler, dans une base de données économiques et sociales, un ensemble d'informations qu'il met à disposition en permanence des représentants du personnel.

Ces informations portent notamment sur l'investissement social, les fonds propres et endettement, les flux financiers à destination de l'entreprise, la sous-traitance, les éléments de la rémunération...etc.

Le contenu de ces informations peut-être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.