

ÉLÉMENT ESSENTIEL au bon fonctionnement du CHSCT, l'information apportée à ses membres est une obligation prévue par le Code du travail, qui incombe à l'employeur. Cette information, qui recouvre divers domaines de façon réglementaire, doit permettre aux élus de remplir leur mission dans les meilleures conditions possibles.

L'information du CHSCT

Sans information, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (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 des salariés, le CHSCT dispose d'un droit général à l'information. Celle-ci sert à favoriser l'efficacité de son action auprès des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

Obligation pour l'employeur de transmettre des informations en santé et sécurité au travail

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 pour l'exercice de ses missions¹. 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 réglementaires². Par exemple, si le Code du travail prévoit la communication des résultats de l'évaluation du risque chimique³, il n'apporte aucune précision quant aux informations à transmettre en matière de manutention des charges. En contrepartie, le CHSCT est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles ou présentées comme telles par l'employeur ou son préposé, 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.

Par ailleurs, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que l'information doit être réelle⁴ et que commet un délit d'entrave l'employeur qui ne transmet pas les informations spontanément et se contente d'attendre qu'on les lui demande⁵. Il convient de rappeler que le fait de porter atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende⁶.

Enfin, selon les hypothèses, le Code du travail prévoit que l'employeur communique, met à disposition, informe ou encore présente certains documents au CHSCT. Quelle que soit la terminologie employée, le comité est consulté sur les documents se rattachant à sa mission⁷, ce qui impose à l'employeur de transmettre les informations nécessaires au préalable.

Objet de l'information Les informations périodiques réglementaires

S'agissant des informations prévues réglementairement, le Code du travail prévoit expressément que les membres du CHSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie relative à la santé et sécurité au travail du Code du travail⁸. 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. Si le CHSCT dispose de ce droit général à l'information, le législateur a néanmoins tenu à prévoir un certain nombre de dispositions particulières. Elles servent, pour la plupart, à préciser les domaines de compétence du comité pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'information. Il s'agit notamment de l'organisation matérielle du travail et de son environnement physique, de l'aménagement de poste, des lieux de travail et du temps de travail...

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 la disposition des comités de l'entreprise utilisatrice ainsi que de l'entreprise extérieure. Ce plan, ainsi que ses mises à jour, leur sont communiqués à leur demande. Ils reçoivent également toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions⁹. Il est ici question :

Notes

1. Article L. 4614-9.
2. Circulaire DRT 93-15 du 25 mars 1993.
3. Article R. 4412-9.
4. Cass. soc., 4 juil. 1989, *Chmielezk c/S.A. La Roche-aux-Fées*.
5. Cass. crim., 9 déc. 2008, n° 08-80.788.
6. Article L. 4742-1.
7. Article L. 4612-12.
8. Article R. 4612-2-1.
9. Article R. 4514-2.
10. Article R. 4514-1.
11. Article L. 4612-7.
12. Article R. 4614-5.
13. Article L. 1321-5.
14. Article L. 4614-10.
15. Article R. 4412-92.
16. Article R. 4425-2.
17. Articles R. 4451-119 et suiv.
18. Article L. 4614-2.
19. Circulaire DRT 93-15 du 25 mars 1993.



© Gaël Kerbaol/INRS

- de la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur-le-champ ;
- de la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur-le-champ ;
- de toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent¹⁰.

Les informations liées aux visites dans l'entreprise

En vue de présenter ses observations, le comité est averti des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail¹¹, le médecin inspecteur et les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale. Les membres du comité seront par ailleurs tenus informés, lors de la réunion trimestrielle suivant ces visites, des observations faites par ces différents agents¹². Ils peuvent néanmoins demander la transmission de ces documents à tout moment.

Les informations liées à l'urgence

En dehors des informations périodiques et lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du CHSCT¹³.

- Si l'urgence est due à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, le CHSCT est alors tenu de se réunir¹⁴ et de mener une enquête. L'employeur devra donc, pour l'éclairer, lui fournir les informations utiles relatives à cet accident. Dans ces cas de risque

grave, le CHSCT a également la possibilité de faire appel à un expert agréé afin d'obtenir un éclairage spécifique.

À noter. Il n'existe aucune définition de la notion de risque grave qui déterminerait les cas pour lesquels il serait exigé une réunion extraordinaire. La gravité du risque est, à l'heure actuelle, appréciée par les juges en fonction des circonstances de chaque affaire. Compte tenu de l'urgence de la réunion, la convocation du président ainsi que la transmission des documents nécessaires n'a pas à tenir compte du délai de 15 jours réglementairement prévu pour la communication de l'ordre du jour.

- Si l'urgence est liée à l'exposition à un risque particulier, le comité doit en être informé le plus rapidement possible. Il en est ainsi en cas d'exposition anormale aux agents chimiques dangereux cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction¹⁵. Il doit aussi être averti sans délai lors de la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection¹⁶ ou une maladie grave ou encore lors d'une exposition aux rayonnements ionisants¹⁷.

Modalités de transmission

Le Code du travail reste muet quant aux modalités pratiques de transmission de toutes ces informations. Mais puisque les modalités de fonctionnement et d'organisation des travaux du CHSCT font l'objet d'une décision adoptée à la majorité des membres présents¹⁸, les conditions de transmission des informations au comité peuvent alors faire l'objet d'un vote, sauf lorsqu'elles sont précisées réglementairement¹⁹. Il s'agit par exemple des modalités selon lesquelles le CHSCT sera informé des accidents du travail. ■

Anne Guillon-Chapouthier, chargée d'études juridiques à l'INRS