

CHSCT des établissements de santé

FICHES PRATIQUES // Fonction publique hospitalière



Dernière mise à jour : mars 2018

Synthèse

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales de son domaine de compétence.

Les articles R 4615-1 à R 4615-21 du Code du travail adaptent aux établissements publics de santé, les dispositions du même code concernant le régime général des CHSCT applicables aux entreprises.

Textes : Code du travail art. L 4611-1 à L 4616-5 ; art. R 4615-1 à R 4615-21

[Conditions de mise en place](#)

[Désignation](#)

- [Elections](#)
- [Mandat](#)
- [Protection des agents](#)

[Composition](#)

[Missions](#)

[Moyens et fonctionnement](#)

- [Heures de délégation](#)
- [Organisation des travaux du CHSCT](#)
- [Inspections et enquêtes](#)
- [Recours à un expert](#)
- [Formation](#)

Le régime juridique des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et des syndicats inter-hospitaliers relève du Code du travail alors que les Comités techniques d'établissement (CTE) également concernés par les questions de santé et de sécurité au travail, relèvent du Code de la santé publique.

Le décret n° 85-946 du 16 août 1985 (Code du travail, [art. R 4615-1](#) à [R 4615-21](#)) adapte aux établissements publics de santé, les dispositions du Code du travail concernant le régime général des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) applicable aux entreprises.

Les dispositions réglementaires du Code du travail spécifiques aux CHSCT des établissements publics de santé définissent les conditions de mise en place ([Code du travail, art. R 4615-3 à R 4615-8](#)), la composition et la désignation ([Code du travail, art. R 4615-9 à R 4615-11](#)), le fonctionnement ([Code du travail, art. R 4615-12 et R 4615-13](#)) et la formation de ses membres ([Code du travail, R 4615-14 à R 4615-21](#)).

NB : ces articles ont été abrogés au 1er janvier 2018 par le [Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique](#) mais ils demeurent toutefois applicables, "dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente ordonnance (NDRL : 23 septembre 2017), en tant qu'elles s'appliquent aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et aux groupements de coopération sanitaire de droit public."

En d'autres mots, pour l'heure, la nouvelle instance CSE (Comité Social Economique) ne s'applique pas dans la fonction publique hospitalière. Les dispositions de cette fiche demeurent donc inchangées.

Conditions de mise en place

Des CHSCT sont constitués dans les établissements ou syndicats inter hospitaliers qui emploient **au moins 50 agents** ([Code du travail, art. R 4615-3](#)).

L'article L. 4611-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015, prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT.

Ainsi, en application de ces dispositions, en vigueur depuis le 19 août 2015 :

- si un établissement de santé ou un syndicat inter hospitaliers d'au moins 50 salariés comporte plusieurs établissements d'au moins 50 salariés, un CHSCT doit être mis en place dans chacun d'eux,

- si un établissement de santé ou un syndicat inter hospitaliers d'au moins 50 salariés comporte un établissement d'au moins 50 salariés (ou plusieurs) et un (ou plusieurs) de moins de 50 salariés, un CHSCT doit être mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés et les salariés de l'établissement (ou des établissements) de moins de 50 salariés doivent être rattachés à l'un des CHSCT existants,
- si un établissement de santé ou un syndicat inter hospitaliers d'au moins 50 salariés ne compte que des établissements de moins de 50 salariés (par exemple, un établissement de 30 salariés et un autre de 25), un CHSCT doit être mis en place dans au moins l'un d'entre eux et tous les salariés de l'entreprise doivent lui être rattachés.

Dans les établissements employant au moins 500 agents, plusieurs CHSCT peuvent être créés ([Code du travail, art. L 4613-4](#)).

L'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des personnels, y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement ou le syndicat inter hospitalier au 31 décembre de la dernière année civile ([Code du travail, art. R 4615-3](#)).

A défaut de CHSCT, les missions et les moyens sont attribués au Comité technique d'établissement (CTE) ou du Syndicat inter-hospitalier. En ce cas, les représentants du personnel au Comité technique de l'établissement exercent, dans le cadre des moyens dont ils disposent en tant que membres du Comité technique, les missions dévolues aux membres du CHSCT ([Code du travail, art. R 4615-4](#)). Le CTE dispose en propre d'une compétence sur les questions d'organisation et budgétaires de l'établissement qui touchent à la santé et à la sécurité des agents ; il est obligatoirement consulté sur ([Code de la santé publique, art. R 6144-40, 2° et 3°](#)) :

- les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel ;
- la politique générale de formation du personnel, et notamment le plan de formation.

Désignation

Elections

La délégation du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Elle comprend ([Code du travail, art. R 4615-9](#)) :

- des représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes à raison de :

Effectif de l'établissement	Nombre de représentants
199 agents maximum	3 représentants
Entre 200 et 499 agents	4 représentants
Entre 500 et 1 499 agents	6 représentants
1 500 agents minimum	9 représentants

- des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à raison de :

Effectif de l'établissement	Nombre de représentants
2 500 agents et moins	1 représentant
Plus de 2 500 agents	2 représentants

Les représentants du personnel non médecins sont désignés par les organisations syndicales existant dans l'établissement lors de la constitution ou du renouvellement du Comité.

Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix recueillies par chacune des organisations syndicales, dans l'établissement, à l'occasion du renouvellement du Comité technique d'établissement. Lorsqu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Lorsqu'il n'existe pas de Comité technique d'établissement, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou lorsqu'aucune candidature n'a été déposée lors des élections au Comité technique d'établissement, les représentants sont élus par l'ensemble des agents titulaires ou non titulaires de l'établissement au scrutin uninominal à un tour. En cas d'égalité des voix, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

Chaque candidat au siège de représentant titulaire se présente avec un candidat suppléant appelé à le remplacer en cas d'indisponibilité ([Code du travail, art. R 4615-11](#)).

Les représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes sont désignés par la commission médicale d'établissement en son sein ([Code du travail, art. R. 4615-11](#)).

Au sein de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP), les sièges aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués dans les groupements d'hôpitaux, les hôpitaux ou les pôles d'intérêt commun sont attribués proportionnellement au nombre de voix recueillies par les organisations syndicales lors de l'élection du Comité technique d'établissement local.

Mandat

Le renouvellement des représentants du personnel intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement du Comité technique d'établissement. Le mandat est renouvelable ([Code du travail, art. R 4615-10](#)).

Lorsqu'au cours de son mandat, un représentant cesse ses fonctions dans l'établissement, il est remplacé dans le délai d'un mois. Dans les établissements où il n'existe pas d'organisation syndicale, il n'est pas procédé au remplacement d'un représentant du personnel non médecin, non pharmacien et non odontologiste cessant ses fonctions lorsque la période du mandat restant à courir est inférieure à trois mois ([Code du travail, art. R 4615-5](#)).

Les représentants du personnel non médecins cessent de faire partie du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsque l'organisation qui les a désignés en a fait la demande par écrit au chef d'établissement. Ils sont remplacés dans le délai d'un mois ([Code du travail, art. R 4615-6](#)).

Protection des agents

Ces agents titulaires peuvent demander à l'administration de bénéficier de la protection

fonctionnelle prévue à [l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Toutefois, [l'arrêt n° 342863 du Conseil d'État du 9 mai 2011](#) a indiqué que les dispositions de [l'article L 2411-13 du Code du travail](#) sur la procédure de licenciement d'un salarié protégé et membre du CHSCT s'applique à un agent contractuel de la fonction publique hospitalière.

Composition

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant ([Code du travail, art. R 4615-12](#)).

Le secrétaire du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est choisi parmi les représentants du personnel ([Code du travail, art. R 4614-1](#)).

Assistent à titre consultatif aux réunions du comité, lorsqu'ils existent :

- les médecins du travail ;
- le responsable des services économiques ;
- l'ingénieur ou, à défaut, le technicien chargé de l'entretien des installations ;
- l'infirmier général ;
- un professeur des universités-praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène.

Le CHSCT peut aussi faire appel à titre occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée. Ces membres occasionnels ne sont présents en séance que sur le sujet sur lequel ils sont entendus et doivent quitter la séance avant le vote ou les débats sur un autre point de l'ordre du jour.

L'inspecteur du travail est invité à toutes les réunions du CHSCT et peut y assister ([Code du travail, art. . L 4614-11](#)).

Les décisions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents. Il en est de même des résolutions que le comité adopte ([Code du travail, art. L 4614-2](#)).

Missions

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission ([Code du travail, art. L 4612-1](#)) :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

A cet effet, le CHSCT :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à

l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ([Code du travail, art. L 4612-2](#)) ;

- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ([Code du travail, art. L 4612-3](#)).

Le CHSCT est, en outre, informé et consulté obligatoirement dans les cas suivants :

- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé 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 toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ([Code du travail, art. L 4612-8](#)) ;
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L. 2323-13 du Code du travail sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs ([Code du travail, art. L 4612-9](#)) ;
- sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14 du Code du travail ([Code du travail, art. L 4612-10](#)) ;
- 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, notamment sur l'aménagement des postes de travail ([Code du travail, art. L 4612-11](#)) ;
- sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur ([Code du travail, art. L 4612-12](#)) ;
- lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6 du Code du travail, préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article ([Code du travail, art. L 4612-14](#)).

De plus, dans les établissements comportant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation ou installations de stockage souterrain de produits chimiques à destination industrielle, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ([Code du travail, art. L 4612-15](#) et R 4612-3 et suivants).

Indépendamment des consultations obligatoires prévues ci-dessus, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel ([Code du travail, art. L 4612-13](#)).

Lorsque les consultations mentionnées ci-dessus, prévues aux [articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10](#) et [L. 4612-13 du code du travail](#), portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT (ICCHSCT), qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui peut rendre un avis au titre des L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 précités. Cette instance est mise en place et fonctionne dans les conditions précisées par les [articles L. 4616-1 à L. 4616-6](#) et R. 4616-1 à R. 4616-10 du code du travail.

Lorsqu'il existe une ICCHSCT, elle est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet

communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ([Code du travail, art. L 4616-3](#)). En outre, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'ICCHSCT.

Enfin, le CHSCT examine et donne son avis sur un rapport et un programme annuel présentés par le chef d'établissement (ceux-ci sont ensuite communiqués au Comité technique avec l'avis du CHSCT) :

- rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée avec mention spécifique de la question du travail de nuit ;
- programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ([Code du travail, art. L 4612-16 et L 4612-17](#)).

Moyens et fonctionnement

Ce sont les dispositions générales du Code du travail qui s'appliquent, à l'exception des dispositions concernant les instances représentatives et les dispositions statutaires propres à la Fonction publique hospitalière.

Heures de délégation

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'heures de délégation dont la durée varie dans les conditions suivantes ([Code du travail, art. L 4614-3](#)) :

Nombre d'agents dans l'établissement	Heures de délégation (par mois)
99 agents maximum	2h
Entre 100 et 299 agents	5h
Entre 300 et 499 agents	10h
Entre 500 et 1 499 agents	15h
1 500 agents minimum	20h

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur ([Code du travail, art. L 4614-5](#)).

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail ([Code du travail, art. L 4614-6](#)).

Certaines tâches, également considérées comme du temps de travail effectif, ne sont pas déduites des heures de délégation. Il s'agit des situations suivantes ([Code du travail, art. L 4614-6](#)) :

- temps passé aux réunions ;

- temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité.

Organisation des travaux du CHSCT

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres.

Il détermine, dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux (le caractère obligatoire de l'établissement d'un règlement intérieur au CHSCT résulte de la loi du 17 août 2015, en vigueur depuis le 19 août 2015).

L'ordre du jour de chaque réunion du CHSCT est établi par le président et le secrétaire du comité choisi parmi les représentants du personnel. Toutefois, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire ; cette disposition, également issue de la loi du 6 août 2015 en vigueur à compter du 8 août 2015, vise à éviter qu'un désaccord entre le président et le secrétaire ne bloque le fonctionnement du CHSCT ainsi que les projets de l'entreprise dont la réalisation est conditionnée à sa consultation.

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CHSCT dispose d'un délai d'examen suffisant, qui ne peut être inférieur à 15 jours, pour lui permettant d'exercer utilement ses attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. A l'expiration de ce délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Des dispositions similaires sont prévues au titre de la consultation de l'instance temporaire de coordination des CHSCT (ICCHSCT) lorsque celle-ci est mise en place.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CHSCT peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres désignés du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret (à paraître) déterminera les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Inspections et enquêtes

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, et au moins tous les trimestres, à des inspections ([Code du travail, art. L 4612-4](#)).

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ([Code du travail, art. L 4612-5](#)).

Recours à un expert

Le CHSCT peut faire appel à un expert (personne physique ou morale) agréé dans les situations suivantes ([Code du travail, art. L 4614-12](#)) :

- quand un risque grave est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions

de travail.

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

L'employeur ne peut pas s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'employeur peut toutefois contester en justice la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise ([Code du travail, art. L 4614-13](#)).

Sur ces différents points et, pour plus de précisions, se reporter à la fiche pratique : « [CHSCT - Recours à l'expertise](#) »

Formation

Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au CHSCT. La durée maximale de ce congé de formation est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé. Le congé de formation est, à la demande du bénéficiaire, pris en une ou deux fois ([Code du travail, art. R 4615-16](#)).

Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle a pour objet pour les bénéficiaires ([Code du travail, art. R 4615-14](#)):

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des caractéristiques des établissements de santé.

