

adopté

**SÉNAT**

le 8 novembre 1982      PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

---

# PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

*relatif aux comités d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail.*

**(Urgence déclarée.)**

*Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi, adopté après déclaration d'urgence par l'Assemblée nationale, en première lecture, dont la teneur suit :*

---

**Voir les numéros :**

**Assemblée nationale (7<sup>e</sup> législ.) : 742, 823 et in-8° 223.**

**Sénat : 531 (1981-1982) et 60 (1982-1983).**

## Article premier.

I et I bis. — *Conformes* . . . . .

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 ».

III. — Le deuxième alinéa du 4° de l'article L. 231-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 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, notamment dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics. »

## Article premier bis.

L'article L. 231-8 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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*.

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.* — 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*.

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

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. 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 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.

« 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 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. »

#### Article premier *quinquies* (nouveau).

Après l'article L. 231-9 du code du travail, il est inséré un article additionnel ainsi rédigé :

« *Art. L. 231-10.* — En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel, l'employeur peut, dans les situations visées à l'article L. 231-8, saisir l'inspecteur du travail s'il conteste le bien-fondé du retrait des salariés. »

## Art. 2.

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 :

### « CHAPITRE VI

#### « **Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

« *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 au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2.

« 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 a été atteint pendant douze mois 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 personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

« L'inspecteur du travail peut imposer, à la demande des délégués du personnel, 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 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. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

« 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.

« *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.

« *Art. L. 236-2-1 et L. 236-3. — Conformes . . .*

« *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 :

« — 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 ;

« — un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration 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, 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 adoptées 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, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

« 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.

« *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. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

« Chaque organisation syndicale a droit à un siège au sein de cette délégation, dans la limite des sièges disponibles, si elle dispose d'au moins un élu au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. La répartition des sièges s'effectue dans l'ordre décroissant de représentativité qui découle du résultat des élections au comité d'entreprise ou d'établissement.

« 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 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.

« Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent.

« 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. En outre, tout comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut, à la demande des délégués du personnel ou du chef d'entreprise ou d'établissement, faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

« *Art. L. 236-6.* — Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordi-

nation 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.

« *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.

« 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 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 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 du 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 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.

« 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. — Conforme . . . . .*

« *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.

« 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 statuant en urgence.

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

« L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

« L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.

« *Art. L. 236-10 et L. 236-11. — Conformes . . . .*

« *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, L. 236-3, 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, dans un même immeuble ou un même local.*

« *Art. L. 236-13. — Conforme . . . . .* »

### Art. 3.

Il est ajouté au titre VI du livre II du code du travail un article L. 263-2-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 263-2-2. — Quiconque aura sciemment 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 F à 20.000 F ou de 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. »*

**Art. 4.**

Les décrets prévus au paragraphe II de l'article 39 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 à 8.**

..... Conformes .....

**Art. 9.**

Le gouvernement présente au Parlement, chaque année, le bilan d'application de la présente loi.

*Délibéré, en séance publique, à Paris, le 8 novembre 1982.*

Le Président,

**Signé : ALAIN POHER.**