

DROITS COLLECTIFS

Constitution du CHSCT

Droit privé L 4611 -1 à L 4611-6/ L 4613-4	Droit public Loi du 5 juillet 2010, article 16
Obligation de création - dans tous établissements industriels, commerciaux, bâtiment, travaux publics de droit privé, associatifs etc. - dans tous établissements agricoles, sanitaires et sociaux publics. Conditions Au moins 50 salariés par établissement, sur 12 mois consécutifs ou non, et pour les 3 années antérieures. Dans les établissements d'au moins 500 salariés, plusieurs CHSCT peuvent être créés. Les délégués du personnel exercent le mandat d'élus CHSCT, avec les mêmes moyens, quand le CHSCT n'a pas pu être mis en place (carence de candidats ou délégation unique du personnel). Ils ont les mêmes prérogatives que le CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les entreprises comportant différents établissements, il est constitué un CHSCT par établissement.	Obligation de création : - dans toutes les administrations de l'Etat - dans tous les établissements publics de l'Etat il est institué un ou plusieurs CHSCT (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public, personnels à statut ouvrier des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat). Conditions 1 CHSCT ministériel, commun pour les questions communes ou par dérogation unique pour plusieurs départements ministériels (art 31) 1 CHSCT de proximité, CHSCT académique (art 34) 1 CHSCT de proximité d'établissement public (art 35) 1 CHSCT unique d'établissements publics, effectifs insuffisants dans l'un des établissements publics, par dérogation 1 CHSCT spécial de service ou de groupe de service dans 1 établissement public groupement d'agents ou d'immeubles ou importance des effectifs ou des risques (art 36) 1 CHSCT commun à tout ou partie des établissements publics d'un même département ministériel (art 37) CHSCT de réseau (art 33) La création des CHSCT spéciaux est arrêtée après consultation des organisations syndicales. L'arrêté ou la décision de création détermine le ou les Comités Techniques auquel il apporte son concours.
Remarques : Un CHSCT efficient est un CHSCT au plus près des salariés. La loi fixe un minimum. Rien n'empêche donc de mettre de la pression sociale pour obtenir une création au plus près des attentes et besoins, des risques.	

Composition du CHSCT

Droit privé	Droit public
Présidence Le CHSCT est présidé et animé par l'employeur, le chef d'entreprise ou son représentant. Lorsqu'il y a plusieurs entreprises, le chef d'entreprise désigne les chefs d'établissement qui le représentent localement, avec pouvoirs décisionnels.	Présidence Le président est désigné parmi les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilités (art 64). Il a autorité en matière de gestion des ressources humaines. Les CHSCT ministériels sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués (Art. 64) Lorsqu'un CHSCT est commun à plusieurs départements ministériels, il est présidé par le ministre ayant autorité sur le service qui gère le personnel des services regroupés au sein de ce comité. Dans les autres cas, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de le présider. En cas d'empêchement, le président désigne son représentant parmi les représentants de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion. Art 39 : le DRH est membre de droit.
Remarques Dans le privé, la notion " avec pouvoirs décisionnels " est décisive. En son absence, le président peut être récusé par les élus CHSCT. Dans le public, le risque est d'avoir à nouveau des CHSCT paritaires puisque le président est assisté " en tant que de besoin par des représentants de l'administration. " Les points d'appui pour ne pas se faire noyer, c'est de faire définir qui est membre de droit, qui est personne qualifiée, de bétonner le règlement intérieur, de faire respecter l'aspect non paritaire du CHSCT.	

Composition du CHSCT

Droit privé	Droit public
Le secrétaire Il est choisi, élu, au sein du comité - article R.4614. Il est un représentant du personnel. Il fixe avec le chef d'établissement, l'ordre du jour des réunions, établit le PV des réunions, gère les affaires courantes, est l'interlocuteur principal du chef d'établissement, il parle au nom de la majorité des élus. Le code du travail ne fixe pas de durée au mandat. La question de son maintien ou de son remplacement, portée à un ordre du jour suffit pour le maintenir ou le remplacer par un vote à la majorité des membres présents. Un secrétaire adjoint peut être désigné.	Le secrétaire Il est désigné par les représentants du personnel et parmi eux. Lors de sa désignation, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation - Art 66. Il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour. Art 70.
Remarque : Il y a un réel enjeu à ce que le secrétaire du CHSCT ait un rôle politique et non purement administratif. Il est d'abord porte-parole des représentants du personnel. C'est lui qui doit organiser l'activité du CHSCT. Il doit avoir les moyens de jouer pleinement son rôle (temps, dactylographie, reproduction, panneaux d'affichage pour les PV, documentation juridique...)	
Représentants du personnel Ils sont désignés par un collège constitué par les membres élus en CE et DP (L4613-1) Plusieurs CHSCT : les membres du CE participent à la désignation de chaque CHSCT avec les DP élus dans le périmètre d'implantation de chacun des CHSCT. CHSCT commun à plusieurs entreprises de moins de 50 salariés : le collège désignatif est constitué de l'ensemble des élus CE et DP de toutes ces entreprises. La désignation doit obligatoirement résulter d'un vote du collège désignatif, au scrutin secret sous enveloppe. A l'issue de la procédure, un PV doit être établi et transmis à l'inspecteur du travail dans les 8 jours. 3 élus dont 1 agent et 1 cadre jusqu'à 199 salariés De 200 à 499 : 4 élus dont 1 cadre ou maîtrise De 500 à 1499 : 6 élus dont 2 cadres ou maîtrise Plus de 1500, 9 élus dont 3 cadres ou maîtrise. Un accord collectif ou usage peut fixer un nombre de délégués plus élevés (L4611-7). Par accord, les délégués syndicaux peuvent siéger (L4611-7) Suppléants Ils sont convoqués au même titre que les titulaires. Ils ne prennent pas part à la désignation (circulaire 93-15 du 25/03/93). Ils ont droit de vote lorsqu'ils remplacent le titulaire.	Représentants du personnel Ils sont désignés librement par les organisations syndicales au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Art 42). Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels, par arrêté ou décision portant création du comité (Art 39). Une liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne -Art 42. Suppléants - Art 70 Ils peuvent participer aux réunions sans prendre part aux débats. Ils ont droit de vote lorsqu'ils remplacent le titulaire.
Remarque : Il n'est pas admissible que des suppléants se voient privés de parole. Il faut donc l'imposer, comme imposer qu'ils soient convoqués au même titre que les titulaires du mandat. C'est à cette condition qu'ils pourront jouer pleinement leur rôle d'élu en cas d'absence d'un titulaire.	
Experts et personnes qualifiées Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée. La loi prévoit que c'est le comité qui invite et non la délégation du personnel ou l'employeur séparément. La participation des invités doit donc être approuvée par le comité (majorité des présents) en début de réunion. La " personne qualifiée " invitée par le comité fait partie du personnel de l'établissement. L'invitation d'une personne extérieure à l'établissement n'est cependant pas interdite, elle doit simplement faire l'objet d'un accord entre la délégation du personnel et le président du CHSCT. Le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir une procédure facilitant la participation des personnes invitées par le CHSCT (convocation, libération du poste de travail, paiement des heures, etc.). Membres de droit décret 83-844 du 23.09.1983 L. 4613-1 L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions et peuvent y assister. Ils reçoivent l'ordre du jour du comité dans les mêmes conditions que les membres du comité. Le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel participe à titre consultatif aux travaux du CHSCT. Le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail s'il existe. Les représentants syndicaux au CHSCT.	Experts et personnes qualifiées Le président, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité, peut convoquer des experts pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour-Art 70 Les CHSCT peuvent faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraît qualifiée. Attention : experts et personnes qualifiées ne prennent part qu'à la partie des débats pour lesquels ils sont sollicités. Membres de droit Le médecin de prévention, l'assistant, ou le conseiller de prévention peuvent participer aux réunions mais n'ont pas droit de vote. L'inspecteur de santé et de sécurité est tenu prévenu de toutes les réunions et peut siéger.

Réunion du CHSCT

Droit privé	Droit public
Article L. 4614-7 Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin. Article L.4614-10 Le CHSCT est réuni 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 représentants du personnel.	Art 69 Les CHSCT se réunissent au moins 3 fois par an sur convocation de leur président, à leur initiative. Ou dans un délai maximum de 2 mois, sur demande écrite d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel, sans que ce chiffre puisse excéder 3 représentants Les séances ne sont pas publiques - art 73 .
Remarque : Dans le secteur public, le décret prévoit la possibilité de tenir un CHSCT par visioconférence (Art 67). Il faut radicalement s'y opposer.	
Droit privé	Droit public
R2325-3 Les délibérations du CHSCT sont consignées dans des PV, établis par le secrétaire. La jurisprudence stipule que l'employeur ne peut participer à sa rédaction, ou exiger de le cosigner.	Un PV est établi après chaque réunion ainsi qu'un détail des votes - art 66 . Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans un délai d'un mois aux membres du comité - art 66 .
Remarques : Les PV de réunions, comme ceux des comptes-rendus d'enquêtes, de visites, d'analyses sont très importants. Ils doivent rendre compte de l'activité auprès des salariés, des autres acteurs (médecin du travail, inspecteur du travail, etc.) pour faciliter leur mobilisation sur une question particulière. Ils sont le témoin, la trace des informations, de l'activité du CHSCT. C'est la mémoire de l'action. Ils font foi dans toutes procédures engagées contre un employeur. Le PV doit prendre acte de toutes les informations transmises au CHSCT, des avis émis, de la mise en place de nouvelles missions d'enquêtes et d'analyse des conditions de travail, de situations de risques professionnels mises en lumière ou analysées par le CHSCT, des décisions prises à la suite des missions, des propositions d'amélioration des conditions de travail faites en réunion suite à ses analyses, des suites données à ces propositions, des positions des uns et des autres, des résultats et les décisions qui ont suivi ses inspections. Il peut ainsi être intéressant d'établir un document de suivi des actions prévues, réalisées ou à mettre en place et de recueillir les raisons pour lesquelles elles n'auraient pas été suivies d'effet.	

Règlement intérieur

Droit privé	Droit public
L'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur dès lors que l'effectif de l'établissement est égal à 20 salariés. Dans les autres, il est facultatif. Il doit respecter une procédure qu'il doit aussi respecter quand il veut le modifier : consultation des représentants du personnel, avis du CHSCT, CE ou à défaut DP. Si l'employeur ne soumet pas le règlement intérieur à l'avis des représentants du personnel, celui-ci ne s'impose pas aux salariés (délit d'entrave). L'employeur a obligation de communiquer le règlement intérieur, en double exemplaires, à l'inspecteur du travail et de la déposer au greffe du Conseil des prud'hommes.	Art 68 Chaque comité établit son règlement selon un modèle type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique.
Remarque : Là aussi, il faut veiller à ce que le règlement intérieur intègre bien les règles de fonctionnement du CHSCT, ce qui évitera beaucoup de problèmes par la suite. Il doit servir de référence.	

Communication

Droit privé	Droit public
Les noms des membres du CHSCT doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que l'emplacement de travail habituel de ces salariés. L'absence d'affichage porte atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT.	L'administration doit porter à la connaissance des agents le nom, le lieu de travail des représentants du personnel en CHSCT, par tous moyens (affichage, intranet...). Art 46
Remarque : Cette obligation est essentielle. Le CHSCT doit pouvoir être saisi à tout moment, par tous les salariés, et par écrit pour laisser une trace en cas de procédure. Contraindre la hiérarchie à respecter ses obligations, en exigeant l'affichage des noms des représentants au CHSCT, est une première action syndicale possible pour le faire connaître dans les lieux de travail où il est peu actif, ou implanté à un autre niveau géographique que celui du lieu de travail.	

Convocations

Droit privé	Droit public
Article L.4614-8 L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Quorum L4614-2 Il n'y a pas de quorum. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. Vote Les titulaires votent. Les votes sont obligatoires sur tous sujets et avis du CHSCT.	Art 70 La convocation fixe l'ordre du jour de la séance - art 70. Le secrétaire est préalablement consulté à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription d'autres points à l'ordre du jour. Communication doit être donnée de toutes pièces et documents au plus tard 15 jours avant la date de séance - art 74. Art 71 La moitié des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion. Art 72 Seuls les titulaires votent. Les suppléants ont voix délibérative s'ils remplacent un titulaire. Les avis sont émis à la majorité des présents. Le vote se fait à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage des voix, l'avis est réputé donné ou la proposition formulée.
Remarque : il est fondamental de faire voter. Cela permet de mettre en évidence les positions de chacun et a le mérite de garder une mémoire des décisions.	

Missions

Droit privé	Droit public
Article L.4612-1 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. 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. Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Article L. 4612-2 modifié par loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Article L.4612-3 Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels, susciter toute initiative estimée utile. Proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Article L.4612-4 Procéder, à intervalles réguliers, à des inspections. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Article L.4612-5 Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Article L.4612-6 Demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. Article L.4612-7 Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.	Art 51 Contribuer à la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il juge utile conformément à l'art L4612-3 du code du travail. Procéder à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'art L4612-2 du code du travail. Proposer des actions de prévention de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Suggérer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans le domaine hygiène et sécurité. Coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et la sécurité et veiller à leur mise en œuvre.

Les consultations obligatoires du CHSCT

Droit privé	Droit public
Article L.4612-8 Le CHSCT est consulté 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. Article L.4612-9 Il est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies, sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (L. 2323-13). Article L.4612-10 Il est consulté 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. Article L.4612-11 Il 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, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Article L.4612-12 Il est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur. Article L.4612-13 Il se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le CE et les DP. Article L.4612-15 Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur.	Article 57 - Sur les projets d'aménagement importants 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 ; - Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. Le CHSCT est consulté sur les mesures générales 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 -Art. 58 Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT conformément à l'article L. 4612-15 du code du travail et ses décrets d'application. Art 59 Le CHSCT est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité -Art. 60. Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux inspecteurs santé et sécurité au travail. Le CHSCT prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.
Remarques : Le Chsct doit aussi être consulté au sujet des évaluations individuelles des salariés. Il faut distinguer obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et secret professionnel. Ce dernier concerne uniquement les procédés de fabrication. Les membres du CHSCT sont habilités à faire état de cas, de situations. Simplement, il faut les anonymiser. À noter : La personnalité juridique, qui fait du CHSCT une personne morale, n'est pas prévue par les textes mais lui a été reconnue, du moins pour le secteur privé, par un arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 1991.	

Les moyens du CHSCT

Droit privé	Droit public
Article L.4614-3 L'employeur laisse à chacun des représentants du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à 2 h/mois jusqu'à 99 salariés 5 h/mois de 100 à 299 salariés 10h/mois de 300 à 499 salariés 15 h/mois de 500 à 1 499 salariés 20 h/ mois de 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Article L.4614-4 Lorsque plusieurs CHSCT sont créés dans un même établissement, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité. Article L.4614-5 Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Article L.4614-6 Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, 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, à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.	Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leur fonction. Art 74  LES RICHES DEVIENNENT TOUJOURS PLUS RICHES! C'EST EMBÊTANT! C'EST NAVRANT! EST-CE QU'ON PEUT FAIRE QUELQUE CHOSE ? IL FAUT SOIGNER LE MAL PAR LE MAL... ..CONTINUONS! CHIMULUS
Remarque : La question du temps pour satisfaire à ce mandat est essentielle. Elle doit être systématiquement négociée, le droit ne fixant, encore une fois, qu'un minimum. C'est bien à partir du travail réel, du vécu des salariés au travail que l'on peut donner de la consistance et de la légitimité à nos demandes. Celles-ci doivent être connues des salariés. Il n'est pas question de prendre du temps sur les décharges syndicales. La question du temps, des moyens de la mission est de la seule responsabilité de l'employeur. Attention, le CHSCT ne bénéficie pas d'un budget de fonctionnement. C'est à l'employeur de fournir tout le nécessaire aux missions, y compris les abonnements à revues etc. De plus, la loi du 20 août 2008 prévoit que les entreprises doivent mettre en place des mesures pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise en tant que représentant du personnel élu ou désigné dans l'évolution professionnelle des salariés. Il est important dès lors de négocier dans l'entreprise (ou dans la branche) un accord, dans le cadre des négociations obligatoires.	

Rapports et programmes annuels

Droit privé	Droit public
Article L.4612-16 Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT : Un 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. La question du travail de nuit est traitée spécifiquement. Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme 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. Article L.4612-17 Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel. L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux.	Article 61-62 Le président présente un rapport annuel écrit faisant le bilan général de la situation de la santé, de la sécurité, des conditions de travail, un programme de l'évaluation des risques et amélioration des conditions de travail. Aucune date limite n'est posée mais la préconisation porte sur la présentation pour avis avec la période des choix budgétaires. Une partie de ces informations doit être contenue dans le bilan social présenté au CT (décret du 15/2/2011, art 34). Le programme annuel doit donner les résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le DUER, ainsi que la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année. Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures complémentaires. 

Enquête

Droit privé	Droit public
L4612-5 Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, 1 représentant du personnel au CHSCT. L4612-6 Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.	Article 53 Le CHSCT procède à une enquête en matière d'AT/MP ou MCP. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président/ son représentant et au mois 1 représentant du personnel. Le médecin, le conseiller, l'ISST peuvent participer à la délégation. Les rapports sont transmis aux autorités compétentes. Ils sont portés par l'administration à la connaissance des agents dans un délai d'1 mois. Le président doit, dans un délai de 2 mois, informer par écrit les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.