



Art. L. 236.2 Missions du CHSCT, modifié par le J.O. du 18/1/2002

Le CHSCT a pour mission

- ① **de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité** des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une **entreprise extérieure** y compris les travailleurs **temporaires**, ainsi que
- ② **d'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.
- ③ **de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires** prises en ces matières.

Le CHSCT procède

- ① à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement,
- ② à l'**analyse des conditions de travail**,
- ③ également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des **femmes enceintes**.
- ④ à intervalles réguliers à des **inspections** dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Il effectue des enquêtes en matière :

- d'accidents du travail ou
- de maladies professionnelles ou
- à caractère professionnel.

Le CHSCT

- ① **contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels** dans l'établissement et
- ② **suscite toute initiative** qu'il estime utile dans cette perspective.
- ③ **peut proposer**, à cet effet, des **actions de prévention**. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le **règlement intérieur**.

Le comité peut proposer des **actions de prévention** en matière de harcèlement sexuel et de **harcèlement moral***

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 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. Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués et, dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, les salariés sont **obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'art. L.230-2**.

Le comité est consulté sur le **plan d'adaptation** prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code (= mutations technologiques importantes et rapides).

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux **installations classées pour la protection de l'environnement**, le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités.

La liste des documents qui doivent lui être soumis pour avis ou portés à sa connaissance est établie dans les conditions fixées par l'article L. 236-12.

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, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce 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.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

***Article L.122-49** : Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour **objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail** susceptible :

- de porter **atteinte à ses droits** et à sa **dignité**,
- d'**altérer sa santé physique ou mentale** ou
- de **compromettre son avenir professionnel**....