

N° 143

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2002-2003

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 janvier 2003

AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi relatif à la **prévention des risques technologiques et naturels** et à la **réparation des dommages**,*

Par M. André LARDEUX,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, *vice-présidents* ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Champion, M. Jean-Marc Juilhard, *secrétaires* ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Joël Billard, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, André Geoffroy, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Mme Françoise Henneron, MM. Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mmes Valérie Létard, Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhet.

Voir les numéros :

Sénat : 116 et 154 (2002-2003).

Risques technologiques.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	4
I. L'ÉTAT DES LIEUX	5
A. UNE EXPOSITION DES SALARIÉS AUX RISQUES QUI DEMEURE FORTE	5
B. UNE RÉGLEMENTATION DIVERSIFIÉE.....	6
II. LES ORIENTATIONS DU PROJET DE LOI	9
A. LA TRIPLE INSUFFISANCE DE NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION.....	9
B. DES RÉPONSES PRAGMATIQUES	10
III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	13
A. FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS.....	13
B. TENDRE VERS LA PLUS GRANDE SIMPLICITÉ.....	15
C. ALLER VERS L'ÉQUITÉ	16
EXAMEN DES ARTICLES	17
CHAPITRE III - Mesures relatives à la sécurité du personnel	17
• <i>Article 5 (art. L. 230-2 du code du travail) Rôle respectif du chef de l'entreprise utilisatrice et des chefs des entreprises extérieures dans les établissements Seveso « seuils hauts » en matière de sécurité</i>	17
• <i>Article 6 (art. L. 231-3-1 du code du travail) Formation d'accueil des salariés des entreprises extérieures intervenant dans des établissements Seveso « seuils hauts »</i>	22
• <i>Article 7 (art. L. 231-9 du code du travail) Information des autorités publiques en cas de mise en œuvre du droit d'alerte</i>	25
• <i>Article 8 (art. L. 233-1 du code du travail) Moyens de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours</i>	28
• <i>Article additionnel avant l'article 9 (art. L. 236-1 du code du travail) Obligation pour l'employeur de mettre en place un CHSCT, à la demande du délégué du personnel, dans les établissements classés Seveso « seuils hauts »</i>	30
• <i>Article 9 (art. L. 236-1 du code du travail) Double formation du CHSCT dans les établissements Seveso « seuils hauts » et création d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail</i>	32
• <i>Article 10 (art. L. 236-2 et L. 236-9 du code du travail) Nouvelles attributions du CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts »</i>	39
• <i>Article 11 (art. L. 236-2-1, L. 236-5, L. 236-7 et L. 236-10 du code du travail) Composition et fonctionnement des doubles formations du CHSCT et formation spécifique aux risques des membres du CHSCT</i>	46

- *Article additionnel après l'article 11 (art. L. 236-7 du code du travail)*
Rapprochement entre le CHSCT et l'inspecteur des installations classées 50

TRAVAUX DE LA COMMISSION 52

TABLEAU COMPARATIF 59

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Votre commission des Affaires sociales a naturellement souhaité se saisir pour avis du présent *projet de loi relatif à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages*.

Car **le risque industriel reste avant tout un risque au travail**. La catastrophe de Toulouse le rappelle hélas avec force : sur les 30 personnes qui ont perdu la vie, 22 étaient des salariés occupés dans l'enceinte de l'usine Grande Paroisse.

A cet égard, votre commission ne peut que faire siennes les analyses de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur la sûreté des installations industrielles :

« Il est donc urgent de réhabiliter la place de la dimension sociale et humaine dans l'analyse des risques face à l'approche purement technique souvent privilégiée dans des secteurs caractérisés par la complexité des procédés et le haut niveau technologique des installations. Seuls les hommes présents sur place, ont la capacité de pouvoir interrompre les enchaînements logiques qui relient l'existence des risques à l'accident. L'unanimité s'est faite devant la commission pour dire que la sécurité des personnes et de l'environnement à l'extérieur, dépend avant tout de la vigilance, de la rigueur et de la compétence à l'intérieur de l'établissement. »¹

Aussi se félicite-t-elle que le présent projet de loi comporte un important volet sur la sécurité au travail² visant à renforcer la législation actuelle dans les établissements à risques, dont la commission des Affaires économiques a bien voulu lui déléguer l'examen.

¹ Rapport de M. Jean-Yves Le Déaut au nom de la commission d'enquête présidée par M. François Loos, Assemblée nationale, onzième législature, n° 3559, page 61.

² Il s'agit des articles 5 à 11.

I. L'ÉTAT DES LIEUX

Le risque industriel ou technologique et le risque professionnel sont deux notions distinctes, mais qui recouvrent souvent une même réalité : le risque industriel ou technologique est facteur de risque professionnel.

Le *risque industriel* est un événement accidentel inhérent à l'activité industrielle d'un établissement et entraînant des conséquences graves pour le personnel de l'établissement, pour les populations avoisinantes, pour les biens et pour l'environnement.

Le *risque professionnel* recouvre lui l'ensemble des dommages auxquels est exposé un salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

A. UNE EXPOSITION DES SALARIÉS AUX RISQUES QUI DEMEURE FORTE

Chaque année, ce sont plus d'un million de salariés qui sont victimes d'un accident du travail. Près de 50.000 d'entre eux souffrent d'une incapacité permanente. Et ces accidents provoquent environ 700 décès. En cela, la prévention des risques professionnels constitue une nécessaire priorité de santé publique.

Pour autant, cette prégnance du risque ne doit pas masquer les progrès réalisés ces dernières années en matière de sécurité au travail. Le risque professionnel tend, en effet, à être mieux pris en compte et mieux maîtrisé.

Le nombre global d'accidents du travail avec arrêt a fortement diminué durant les trente dernières années, de l'ordre d'un tiers. Et le nombre d'accidents graves ou mortels a connu une baisse plus forte encore, leur nombre ayant été respectivement divisé par 2,4 et 3 entre 1970 et 1999. Certes, cette tendance s'est infléchie ces dernières années. Mais la hausse constatée depuis 1997 du nombre d'accidents demeure inférieure à la progression de l'emploi salarié.

Evolution du nombre d'accidents du travail depuis 1997

	1997	1998	1999	2000	2001
Nombre d'accidents du travail	1.317.950	1.337.951	1.362.068	1.360.612	1.363.542
Indice de fréquence ⁽¹⁾	82,0	79,6	78,1	75,1	n.c.
Nombre d'accidents du travail avec incapacité permanente	45.579	47.071	46.085	48.096	n.c.
Indice de gravité ⁽²⁾	17,1	16,7	15,6	16,1	n.c.
Nombre d'accidents mortels	732	669	722	717	n.c.

Source : CNAMTS

⁽¹⁾ L'indice de fréquence mesure le nombre d'accidents pour 1.000 salariés.

⁽²⁾ L'indice de gravité correspond à la somme des taux d'incapacité permanente rapportée au nombre d'heures travaillées.

Il reste que, parmi ces accidents, il est difficile de déterminer l'origine « industrielle » ou non de l'accident. Les statistiques des organismes de sécurité sociale, si elles identifient la branche d'activité, ne recensent pas l'origine de l'accident, mais seulement son élément matériel.

B. UNE RÉGLEMENTATION DIVERSIFIÉE

Ces progrès relatifs sont intervenus parallèlement à un **renforcement progressif et significatif de la réglementation**, notamment sous l'influence croissante de la législation communautaire, et en particulier de la *directive-cadre du 12 juin 1989*. A cet égard, la réglementation, en devenant chaque année plus précise et plus ciblée, apparaît aussi de plus en plus complexe et contraignante.

Dernier en date, le *décret du 5 novembre 2001* impose à l'employeur de transcrire les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans un document unique, assortissant cette obligation de nouvelles sanctions pénales.

En matière de risques industriels, cette complexité est encore renforcée par la coexistence d'une double réglementation. A la réglementation de droit commun sur la sécurité au travail, s'ajoute également une réglementation spécifique relative à la sécurité des installations classées pour la protection de l'environnement, largement issue de la loi du 19 juillet 1976, aujourd'hui codifiée au titre premier du livre V du code de l'environnement.

La réglementation sur la sécurité au travail : quelques repères historiques¹

La protection de la santé et de la sécurité au travail constitue le noyau autour duquel le droit du travail s'est progressivement construit :

- *La première phase remonte à la fin du 19^e siècle* : après avoir édicté des règles de protection au bénéfice des travailleurs les plus fragiles (femmes et enfants), le législateur, par la loi du 12 juillet 1893 a étendu le champ de la protection à tous les salariés et à toutes les industries. En 1892 est créée l'Inspection du travail, puis en 1906 le Ministère du travail. Le 10 juillet 1913, un décret impose des normes fondamentales d'hygiène, de sécurité et de prévention des incendies dans les locaux de travail. Parallèlement, la loi du 9 avril 1898 ouvre une étape en établissant le partage de responsabilité civile systématique de l'employeur pour les accidents survenus dans son entreprise.

- *Une deuxième phase s'ouvre à partir de 1945*, marquée par le développement de réglementations « techniques » et la création d'institutions nouvelles (sécurité sociale, médecine du travail, Comités d'hygiène et de sécurité).

Entre 1955 et 1975, le taux des accidents du travail diminue d'un tiers. En 1973, le législateur consacre le concept de « conditions de travail » et crée l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). La loi du 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail.

La loi du 23 décembre 1982 crée le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui remplace les anciens Comités d'hygiène et de sécurité (CHS). Le droit de retrait en cas de danger est consacré.

- *Depuis les années 1980*, la construction européenne est à l'origine d'une nouvelle modernisation des normes françaises. Près d'une cinquantaine de directives sont actuellement applicables et tendent à améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail. La loi du 31 décembre 1991 a notamment permis d'inscrire dans le code du travail les principes généraux de sécurité fixés par la directive du 12 juin 1989.

Au-delà de cette réglementation foisonnante, les **partenaires sociaux** tendent également à mieux s'impliquer en matière de sécurité au travail, le code du travail ne pouvant régler dans le détail chaque situation.

Le dialogue social s'est en effet largement saisi de la question du risque professionnel ces dernières années. Ainsi, le 13 septembre 2000, a été conclu un important accord national interprofessionnel sur la santé au travail. Surtout, dans les branches, et notamment dans celles parmi les plus exposées au risque industriel, plusieurs accords significatifs ont été conclus ou sont en cours de négociation.

¹ Source : « Le travail en France : santé et sécurité – 2001-2002 », ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Mais ce dialogue social se diffuse aussi au niveau de l'entreprise. Certes, il revient à chaque entreprise de définir et de mettre en œuvre sa propre politique d'évaluation et de prévention des risques au regard des principes posés par la loi. Mais cette responsabilité de l'entreprise ne l'exonère pas de rechercher, par le dialogue avec les représentants des salariés, un approfondissement de sa démarche en matière de risques professionnels. Dans ce cadre, le CHSCT peut jouer un rôle essentiel.

Les acteurs de la sécurité au travail

- *Les salariés* : au début de la chaîne de prévention, les salariés sont des acteurs incontournables puisqu'ils mettent en œuvre la prévention au quotidien.

- *Les chefs d'entreprise* : l'article L. 230-2 du code du travail leur donne une obligation générale de sécurité et de prévention, renforcée dans les établissements dangereux. Ce sont eux qui doivent, par exemple, établir les études de danger et prévoir les mesures de prévention (services- sécurité, formation, campagnes de sensibilisation).

- *Les instances représentatives du personnel* : elles concourent, par leurs propositions, à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Les délégués du personnel et les comités d'entreprise ou d'établissement ont une compétence générale sur les relations de travail intégrant, notamment, la prévention des risques. Le CHSCT est l'instance représentative spécialisée en matière de prévention des risques.

- *Les services de santé au travail* : depuis 1946, la médecine du travail, composée de 6.500 médecins, permet de suivre l'évolution dans chaque entreprise de l'état de santé de chacun des salariés et d'adapter, en permanence, les postes de travail aux contraintes du personnel. Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de l'entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés. Le médecin du travail assure périodiquement cette surveillance et propose des mesures de prévention sur la base des informations fournies par l'employeur.

- *L'Inspection du travail et les organismes de contrôle de la sécurité sociale* informent, veillent au respect de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail et conseillent les entreprises.

- *La branche « accidents du travail – maladies professionnelles »* de la sécurité sociale est l'assureur du risque professionnel en France. Le système assure une double fonction : indemnisation des victimes et prévention des risques pour réduire le nombre de sinistres dans une logique assurantielle. Le système est exclusivement financé par des cotisations des employeurs, créateurs du risque. La branche est gérée paritairement par les partenaires sociaux, seuls décideurs. Elle s'appuie sur la CNAMTS au niveau national et sur seize CRAM au niveau régional.

- *Les réseaux techniques* de la sécurité sociale -Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM)- et du ministère - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARCACT)-, voire des organismes spécialisés -Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)- disposent de capacités d'expertise technique mobilisables par les entreprises. L'Institut national de veille sanitaire (INVS), l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) apportent leur concours, notamment en matière de connaissance des risques.

Source : « Le travail en France » précité

II. LES ORIENTATIONS DU PROJET DE LOI

Pour autant, ces progrès ne peuvent conduire au risque zéro. La catastrophe de Toulouse en témoigne là encore. Il s'agit, en effet, de l'accident professionnel le plus grave survenu en France depuis 50 ans, mais il semble pourtant -et sous toutes réserves puisque l'enquête judiciaire est encore en cours- que la réglementation sur la sécurité au travail ait été, pour l'essentiel, respectée.

A. LA TRIPLE INSUFFISANCE DE NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION

Parallèlement au lancement d'un débat national sur la prévention du risque industriel et à la constitution d'une commission d'enquête à l'Assemblée nationale, le précédent gouvernement avait mis en place un groupe de travail réunissant les partenaires sociaux et présidé par M. Michel Roux, président honoraire de la section sociale du Conseil d'Etat. Il avait pour mission d'engager une première réflexion sur les voies et moyens d'un renforcement de la prévention des risques industriels dans le domaine de la sécurité au travail.

Les travaux de ce groupe de réflexion ont permis de mettre en lumière une **triple insuffisance de notre politique de prévention**.

D'abord, notre législation prend encore insuffisamment en compte les conséquences de l'externalisation et du recours croissant à la sous-traitance. L'externalisation apparaît, en effet, comme un facteur aggravant. Non par elle-même, car elle peut conduire à une maîtrise des risques grâce au recours à des professionnels très qualifiés, mais par les interférences que peut générer l'intervention de plusieurs entreprises sur un même site et par la méconnaissance qu'ont les intervenants extérieurs des risques spécifiques à l'établissement. Comment, en effet, garantir une réelle sécurité lorsque jusqu'à 800 entreprises différentes interviennent sur un même site ? Et les salariés des entreprises extérieures sont directement exposés au risque propre à un site : à Toulouse, 13 des 22 salariés morts dans l'enceinte de l'usine AZF étaient des salariés d'entreprises sous-traitantes.

Ensuite, l'association des salariés et de leurs représentants à la maîtrise des risques n'est sans doute pas optimale. A cet égard, les *comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* (CHSCT) constituent des instruments reconnus et utiles, mais leur implantation est encore très diverse, leur fonctionnement concret demeure encore très inégal et surtout leur capacité

à appréhender le risque industriel dans les établissements les plus dangereux reste limitée. Ainsi, dans le cas de Toulouse, il semble que le CHSCT de l'usine AZF fonctionnait correctement au regard du droit actuel. Mais cela n'a pas empêché la catastrophe.

**L'implantation des CHSCT
selon la taille de l'établissement**

(en pourcentage)

	CHSCT
50 à 99 salariés	60
100 à 199 salariés	85
200 à 299 salariés	94
500 à 999 salariés	96
1000 ou plus	96
Ensemble	73
Champ : établissements de 50 salariés ou plus	

Source : MES-DARES, enquête Réponse 98.

Enfin, la coordination des services de l'Etat compétents en matière de prévention des risques industriels -à savoir principalement l'inspection du travail et l'inspection des installations classées- demeure insuffisante, compte tenu du cloisonnement relatif de leurs interventions respectives.

B. DES RÉPONSES PRAGMATIQUES

Le projet de loi vise alors à apporter des réponses concrètes aux insuffisances mises en évidence, fondées sur un triple principe.

▪ **Un rôle accru pour la négociation collective**

Le projet de loi reprend, pour l'essentiel, dans son volet social, la trame, le champ d'application et les principales dispositions du projet de loi déposé par le précédent gouvernement en février dernier.

Il marque néanmoins une inflexion importante dans sa philosophie. Sur le volet social, le changement essentiel réside dans un recours accru au dialogue social et ce conformément aux principes généraux qui guident l'action du Gouvernement dans le domaine des relations du travail.

Il fixe ainsi les objectifs et détermine les responsabilités respectives, tout en laissant une place plus large aux partenaires sociaux, dans les

entreprises et les branches professionnelles, pour déterminer, par la négociation, les modalités adaptées de mise en œuvre des nouvelles dispositions introduites par la loi.

Cette orientation se justifie d'ailleurs pleinement en matière de sécurité au travail, sans doute plus encore que dans d'autres domaines.

De fait, lors des travaux du groupe présidé par M. Michel Roux, les partenaires sociaux étaient largement convenus qu'un certain nombre de règles pouvaient difficilement être fixées, de manière uniforme, par la loi ou le décret face à la diversité des situations et qu'il était dès lors souhaitable de privilégier les accords collectifs pour mieux responsabiliser les partenaires sociaux et pour garantir une meilleure adaptation aux spécificités des branches et des entreprises en matière de risques industriels. Les auditions menées par notre rapporteur pour avis ont d'ailleurs conforté cette analyse.

▪ **Un champ d'application limité aux établissements les plus dangereux**

Ce volet social, en cohérence avec les autres dispositions du texte, vise les **672 établissements classés Seveso «seuils hauts»**, parmi quelque 1.250 établissements Seveso¹. On estime que ces établissements emploient directement environ 150.000 salariés. Ces établissements relèvent principalement de quelques branches : chimie, pétrole, métallurgie, et dans une moindre mesure, agroalimentaire. Il s'agit notamment de raffineries, de sites pétrochimiques, d'usines chimiques, de dépôts pétroliers, de dépôts d'explosifs. Mais il peut s'agir également d'établissements de plus petite taille : stockage de gaz, stockage d'ammonitrate, certains silos à usage agricole... Ces établissements apparaissent à la fois comme les plus dangereux et comme ceux dans lesquels le risque est le plus probable.

▪ **Des mesures ciblées sur les insuffisances constatées**

Pour ces établissements qui présentent donc le risque industriel le plus important, le projet de loi vise à la fois à mieux prévenir les conséquences de l'externalisation, à améliorer la capacité d'intervention des représentants du personnel et à garantir une meilleure formation aux risques.

L'article 5 tend à donner une maîtrise globale du risque industriel à l'entreprise donneuse d'ordre dans les sites industriels à risques recourant à la sous-traitance.

L'article 6, quant à lui, impose au chef de l'entreprise donneuse d'ordre la mise en place d'une « formation d'accueil » sur les risques au bénéfice des salariés des entreprises extérieures.

¹ Selon les chiffres du recensement du 10 octobre 2001.

L'article 7 introduit une obligation d'information des services d'inspection et de prévention par le chef d'entreprise, dès lors qu'un membre du CHSCT met en œuvre son droit d'alerte en signalant un danger grave et imminent.

L'article 8 prévoit la mise en place, dans les établissements à hauts risques, de moyens permanents de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours, distincts des moyens publics.

Les articles 9, 10 et 11 concernent le CHSCT.

La principale innovation tient dans la création d'une double formation pour le CHSCT. La *formation dite « d'établissement »* correspond à l'actuelle composition du comité, tandis que la *formation dite « de site »* inclut également des représentants des chefs d'entreprises extérieures intervenant sur le site et de leurs salariés.

Mais ces articles renforcent également le rôle et les moyens de cette instance. Ainsi, elle sera consultée sur toute nouvelle décision de sous-traitance d'une activité. Elle pourra également recourir à un expert en risques technologiques avant d'émettre un avis sur une demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée, voire en cas de danger grave. Elle sera associée à la définition des postes relevant de fonctions de sécurité. De même, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'une nouvelle formation spécifique aux risques inhérents à l'activité de l'entreprise.

III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Votre commission souscrit très largement aux orientations générales du volet social du projet de loi qui répondent, de manière équilibrée, au souci de renforcer la sécurité des personnes dans les établissements à risques sans pour autant multiplier des contraintes inutiles et coûteuses pour les entreprises.

Elle considère, en effet, que tout renforcement de la législation en matière de prévention des risques industriels ne pourra en pratique produire des résultats concrets que s'il répond à une **triple exigence** :

- favoriser le développement des partenariats, notamment par le dialogue social, dans une logique de responsabilisation accrue de l'ensemble des acteurs ;

- tendre vers une plus grande simplicité, dans le souci de garantir une mise en œuvre effective des mesures ;

- aller vers l'équité, dans le respect des spécificités.

En cela, le projet de loi répond pour l'essentiel à cette triple exigence, même si votre commission a jugé souhaitable de le modifier ou de le compléter sur certains points.

A. FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS

Un renforcement effectif de la sécurité au travail passe d'abord par un approfondissement des échanges entre l'ensemble des acteurs présents sur le site à risque, préalable indispensable à leur responsabilisation respective.

Sur ce point, le projet de loi comporte indéniablement des mesures fortes et innovantes.

Ainsi, il encourage la concertation entre les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, notamment par une évaluation conjointe des risques et une définition commune des mesures de prévention ou par la mise en place d'une « formation d'accueil » aux risques pour les salariés des entreprises sous-traitantes.

De même, il permet de développer plus encore l'implication des salariés dans la sécurité en renforçant, pour la prévention des risques industriels, le rôle de l'institution représentative du personnel centrale en la matière : le CHSCT. Mais l'implication des salariés passe également par une meilleure connaissance des

risques. En cela, la mise en place d'une formation spécifique des membres du CHSCT sur les risques liés à l'activité de l'entreprise leur permettra de remplir leurs missions dans de meilleures conditions.

Il reste qu'il semble possible de favoriser plus encore les partenariats que ne le prévoit le projet de loi. Votre commission formule deux propositions en ce sens : l'une vise à mieux associer le CHSCT et l'inspection des installations classées, l'autre tend à renforcer le rôle du CHSCT en cas d'incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves et à développer ainsi le « retour sur expériences ».

Le CHSCT

Les *comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* (CHSCT) ont été institués par la quatrième « loi Auroux » du 23 décembre 1982, qui a fusionné l'ancien *comité d'hygiène et de sécurité* (CHS) et la commission pour l'amélioration des conditions de travail du comité d'entreprise tout en modifiant profondément les règles du code du travail relatives à la création, à la composition, aux attributions et au fonctionnement des CHS.

La loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels a ultérieurement sensiblement renforcé les pouvoirs et le rôle du CHSCT.

Les règles relatives au CHSCT sont fixées par les articles L. 236-1 à L. 236-13 du code du travail.

• Création

La création du CHSCT est obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés. L'inspecteur du travail peut néanmoins imposer la création d'un CHSCT dans les établissements n'atteignant pas ce seuil « *lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des lieux* ».

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions qui incombent à celui-ci.

• Composition

Véritable institution représentative du personnel, le comité comprend le chef d'établissement, qui en est le président, et des représentants du personnel désignés par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le nombre des représentants du personnel, dont le mandat est de deux ans, varie entre 3 et 9 selon la taille de l'établissement.

Assistent également, à titre consultatif, aux réunions du CHSCT le médecin du travail, le chef du service chargé de la sécurité, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, l'inspecteur du travail, toute personne qualifiée de l'établissement.

• Missions

Le comité est investi d'une mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure, et de veiller à l'application de la réglementation.

Pour l'exercice de cette mission, il dispose tout à la fois d'attributions de conseil et de contrôle :

- il dispose d'un pouvoir d'inspection et d'enquête et peut réaliser des études ;
- il doit recevoir de l'employeur toute information nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- il est consulté pour avis par le chef d'établissement sur tous les documents se rattachant à sa mission ;
- il dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

• **Fonctionnement**

Le comité se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative du chef d'établissement. Il doit, en outre, se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de deux de ses membres représentant le personnel.

Chaque année, le chef d'établissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'établissement au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions mises en œuvre. Il présente également un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les représentants des salariés bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions : il varie de 2 à 20 heures par mois selon la taille de l'établissement. Ils bénéficient également d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Le comité peut, en outre, faire appel à un expert agréé, soit lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement, soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité sur les conditions de travail.

B. TENDRE VERS LA PLUS GRANDE SIMPLICITÉ

En matière de sécurité au travail, la réglementation doit, avant tout, viser la simplicité afin d'être directement applicable et de permettre ainsi de prévenir efficacement les risques.

Le projet de loi apporte déjà quelques éléments de clarification. Ainsi, il confirme le rôle de « chef de file » que doit jouer l'entreprise donneuse d'ordre.

En revanche, il comporte également des éléments de grande complexité, dont votre commission doute qu'ils soient en mesure de permettre une réelle amélioration de la prévention sur le terrain. Il s'agit notamment de la double formation du CHSCT, dont on peut craindre qu'elle ne se transforme vite en une superposition d'instances, qui ne serait pas forcément gage d'efficacité.

Sur ce point, votre commission, sans revenir sur le nécessaire principe de l'élargissement du CHSCT à des représentants des entreprises extérieures,

suggère de simplifier sensiblement le dispositif proposé, en renvoyant plus largement encore aux accords de branche.

Mais la simplicité passe également par la levée de certaines contraintes posées par le droit existant. Celui-ci n'autorise pas l'élargissement du CHSCT à des représentants d'entreprises extérieures. Et le projet de loi ne l'impose que pour les établissements classés Seveso « seuils hauts ».

Aussi, votre commission croit-elle nécessaire de permettre aussi un tel élargissement à tous les établissements comportant une installation soumise à autorisation -et notamment les établissements Seveso « seuils bas »- dès lors que les partenaires sociaux de la branche l'estiment souhaitable. Des accords de branches le prévoient d'ailleurs déjà, alors qu'ils ne sont pourtant pas habilités à le faire.

C. ALLER VERS L'ÉQUITÉ

L'exigence de sécurité au travail s'accommode mal de quelconques inégalités de traitement. Si on conçoit volontiers qu'elle doive prendre en considération les spécificités des risques propres à l'activité de l'entreprise, elle doit pouvoir s'affranchir au maximum de certaines distinctions posées traditionnellement par le code du travail. On peut penser notamment à celles fondées sur la taille de l'entreprise ou sur le statut du travailleur.

C'est tout particulièrement le cas pour la prévention des risques les plus graves, dont le risque industriel. Dans ce cadre, le format de la politique de prévention doit avant tout être fonction du risque, et non d'un quelconque critère plus « institutionnel ».

A ce titre, votre commission vous propose de prendre en considération non seulement la situation des salariés des entreprises extérieures, mais aussi celle des entrepreneurs individuels et des chefs d'entreprises non salariés qui sont également directement exposés et parties prenantes au risque. Il semble notamment souhaitable de leur permettre de bénéficier de la « formation d'accueil ».

Elle suggère également d'aller vers une plus grande équité, quelle que soit la taille de l'établissement. Le projet de loi renforce le rôle du CHSCT en matière de prévention des risques industriels. Mais ceux-ci ne sont obligatoires que dans les établissements de plus de 50 salariés et ne sont d'ailleurs pas toujours constitués. Or, parmi les établissements classés Seveso « seuils hauts » et malgré les risques encourus, un nombre non négligeable d'établissements ne comporte que peu de salariés et ne dispose pas toujours d'un CHSCT. Il est donc nécessaire de favoriser l'implantation des CHSCT dans les « petits » établissements à risques, comme le législateur a déjà pu le faire au début des années 1990 dans un autre secteur à risque : le bâtiment et les travaux publics.

EXAMEN DES ARTICLES

CHAPITRE III

Mesures relatives à la sécurité du personnel

Article 5

(art. L. 230-2 du code du travail)

Rôle respectif du chef de l'entreprise utilisatrice et des chefs des entreprises extérieures dans les établissements Seveso « seuils hauts » en matière de sécurité

Objet : Cet article prévoit une définition conjointe des mesures d'évaluation et de prévention des risques entre le chef de l'entreprise donneuse d'ordre et les chefs des entreprises extérieures dont l'intervention présente un risque particulier sur les sites dits Seveso « seuils hauts » et précise la responsabilité respective du chef de l'entreprise utilisatrice et du chef de l'entreprise extérieure pour la mise en œuvre de ces mesures.

I – Le dispositif proposé

Le paragraphe I modifie l'article L. 230-2 du code du travail relatif aux principes généraux de prévention des risques professionnels. Il vise à renforcer le principe général de coopération (déjà énoncé à cet article) pour la mise en œuvre des dispositions de sécurité entre les employeurs de plusieurs entreprises présentes sur un même site. Il introduit deux nouvelles dispositions concernant les établissements dits Seveso « seuils hauts » tendant, pour l'une, à poser l'obligation d'une définition conjointe des mesures d'évaluation et de prévention des risques, et, pour l'autre, à déterminer le partage des responsabilités entre le chef d'entreprise utilisatrice et les chefs d'entreprises extérieures pour les interventions présentant des risques particuliers.

Il prévoit d'abord de déplacer l'actuelle disposition posant ce principe de coopération de sa place actuelle (au I de l'article L. 230-2) vers un nouveau paragraphe IV créé par le présent article, ce IV nouveau ayant pour vocation de regrouper l'ensemble des dispositions générales relatives à la prévention des risques professionnels dans les sites où sont présentes plusieurs entreprises.

Il instaure ensuite une obligation renforcée de coopération entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures.

Le champ d'application de cette obligation renforcée de coopération est strictement défini. Elle exige en effet une double condition liée à la nature de l'établissement et à la nature de l'intervention.

Ne sont ici visés que les établissements classés Seveso « seuils hauts ».

Et cette coopération renforcée n'est obligatoire que lorsque l'intervention de l'entreprise extérieure peut présenter des « *risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité* » de l'installation classée. L'exposé des motifs du projet de loi précise la nature de ces « risques particuliers » : il s'agit des risques liés à la nature même de l'intervention (travaux sur le réseau électrique en amont par exemple) ou à sa proximité avec l'installation (travaux de sondage par exemple).

Dans ce champ d'application, la coopération entre entreprise utilisatrice (ou donneuse d'ordre) et l'entreprise extérieure¹ (ou sous-traitante) est renforcée.

Jusqu'à présent, le code du travail pose deux types d'obligations en matière de prévention des risques professionnels lorsque plusieurs entreprises interviennent sur le même site.

D'une part, dans le cadre des principes généraux de prévention, l'article L. 230-2 institue une obligation de coopération entre les employeurs pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé.

D'autre part, les articles R. 237-1 à R. 237-28, issus du décret du 20 février 1992, prévoient des prescriptions particulières pour les travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure. Ces prescriptions prévoient notamment que le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention afin de « *prévenir*

¹ On rappellera que ces notions d'« entreprise utilisatrice » et d'« entreprises extérieures » sont celles déjà retenues par le code du travail (voir par exemple l'article L. 236-2 ou l'article R. 237-7-1), le terme d'entreprise extérieure ne recouvrant que les entreprises sous-traitantes et non les entreprises de travail temporaire.

les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail ». Dans ce cadre, les chefs d'entreprise procèdent, à l'issue d'une inspection commune, à une analyse de ces risques et arrêtent d'un commun accord un plan de prévention. Les membres de CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures peuvent participer à l'inspection et émettre un avis sur les mesures de prévention.

Le présent paragraphe prévoit alors que le chef de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Ils doivent alors procéder à une analyse conjointe des risques et à une définition commune des mesures de prévention.

Il s'agit donc ici principalement d'étendre, dans les établissements classés Seveso « seuils hauts », les dispositions du décret de 1992 au-delà des seuls risques liés aux possibles « interférences », qui « *laisse subsister des angles morts de la prévention* » comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi.

Le paragraphe I introduit enfin une modification substantielle des règles générales de responsabilité des chefs d'entreprises en matière de prévention des risques dans les sites industriels à risques où interviennent les salariés d'une ou plusieurs entreprises extérieures.

Ainsi, les mesures d'évaluation et de prévention sont arrêtées conjointement par le chef de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise extérieure, mais le premier se voit confier, au-delà de sa responsabilité à l'égard de son propre personnel, la responsabilité de veiller à l'application de ces mesures par le chef de l'entreprise extérieure. Certes, il pèse déjà sur le chef de l'entreprise utilisatrice une responsabilité particulière, sa responsabilité pénale pouvant être engagée s'il n'a pas joué son rôle de coopération ou de coordination ou s'il a été défaillant dans son exercice. Mais les conditions de mise en œuvre de ce principe n'étaient pas spécifiées dans la loi. La présente disposition va alors plus loin. Elle tend à signifier que la responsabilité principale de l'entreprise sous-traitante ne doit pas exonérer l'entreprise donneuse d'ordre d'un contrôle et d'un suivi de l'application des mesures ainsi édictées en commun.

L'ensemble de ces modifications sont introduites « *sans préjudice des autres dispositions du présent code* », ce qui signifie qu'elles n'entament pas la validité des autres règles édictées par le code du travail en matière de sécurité et d'hygiène.

Le **paragraphe II**, qui modifie le 3° de l'article L. 231-2 du code du travail relatif aux conditions d'application réglementaire des dispositions de ce code relatives à la prévention des risques professionnels, est principalement de

coordination pour tenir compte des modifications apportées par le paragraphe I. Ainsi, le règlement ne détermine plus seulement les modalités de l'évaluation mais aussi les modalités de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au titre des principes généraux de prévention et de l'obligation de coopération.

II – La position de votre commission

Votre commission ne peut que souscrire à la volonté du Gouvernement de mieux prévenir les risques inhérents à l'intervention d'entreprises multiples sur un site dangereux.

Elle considère que le présent article garantit, par bien des points, un équilibre satisfaisant entre exigence de sécurité et impératifs économiques. Il ne vise que les établissements les plus dangereux. Il ne pénalise pas tout recours à la sous-traitance, mais se concentre sur les risques particuliers inhérents à l'intervention d'entreprises extérieures sur un site à risques. En effet, la sous-traitance «de spécialité» apparaît comme le gage même de la sécurité du site, en ce qu'elle fait intervenir des spécialistes d'un secteur de pointe, particulièrement exposé. Enfin, au-delà de l'obligation générale de coopération et de coordination pour les mesures de prévention entre chefs de l'entreprise utilisatrice et chefs des entreprises extérieures, il prévoit une obligation de définition conjointe des mesures afin de ne laisser aucune entreprise intervenante se défaire de ses responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité.

Cependant, votre commission observe que l'équilibre recherché dans cet article peut encore être amélioré, par amendements, afin de concilier la nécessaire protection des personnes employées sur les sites dangereux et la prise en compte des contraintes liées à l'activité industrielle des entreprises concernées.

Les deux premiers amendements proposés visent à renforcer les garanties offertes aux personnes employées sur les sites dangereux.

Le premier amendement apporte une précision indispensable pour éviter les conflits d'interprétation, d'une part, et pour rendre effectives les obligations qui pèsent sur les entreprises classées Seveso « seuils hauts », d'autre part. En effet, l'obligation d'une évaluation conjointe des risques et d'une définition commune des mesures de prévention posée par le présent article pour les établissements Seveso « seuils hauts » n'est, bien sûr, pas exclusive de l'obligation générale de coopération entre le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure pour la mise en œuvre de ces mesures. Il importe de le préciser.

Le second amendement a pour objet d'étendre le champ d'application de la mesure dans un souci de meilleure prévention des risques. En effet, les salariés d'entreprises extérieures ne sont pas les seuls à intervenir sur les sites industriels : les travailleurs indépendants, les artisans, voire les chefs d'entreprises extérieures eux-mêmes, sont aussi susceptibles d'intervenir dans l'entreprise utilisatrice. Il importe donc de prévoir une évaluation conjointe des risques et une définition commune des mesures de prévention, même lorsque l'intervenant n'est pas un salarié.

Parallèlement au renforcement des garanties offertes aux personnes intervenant sur les sites dangereux, votre commission, soucieuse du caractère équilibré des dispositions du présent article et de sécurité juridique, souhaite, par amendement, **clarifier le partage des responsabilités entre le chef d'entreprise utilisatrice et les chefs d'entreprises extérieures.**

La rédaction retenue dans le projet de loi n'est pas sans soulever de difficultés. En effet, la répartition des responsabilités respectives du chef de l'entreprise utilisatrice et du chef de l'entreprise extérieure n'est pas clairement définie, ce qui pourrait être à l'origine de contentieux importants et d'une « déresponsabilisation » des entreprises extérieures. En introduisant une forme inédite de « tutelle » de l'entreprise utilisatrice sur l'entreprise extérieure, le présent article risque ainsi d'introduire une modification au droit de la responsabilité dont il n'est pas possible de mesurer la portée et qui pourrait conduire ainsi à bouleverser une jurisprudence claire et équilibrée.

Enfin, le dispositif reste peu précis en ce qui concerne l'obligation de « veille » imposée à l'entreprise utilisatrice. On peut, en effet, se demander par quels moyens cette surveillance sera exercée. A l'obligation de résultat exigée par le juge dans sa jurisprudence s'ajoute donc une obligation de moyens, sans que ces moyens soient précisés. L'applicabilité de cette disposition apparaît alors, non seulement excessivement contraignante, mais en outre, particulièrement aléatoire.

Pour ces raisons, il semble donc nécessaire de s'en tenir, sur ce point, au droit commun de la responsabilité.

Votre commission vous propose donc d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 6
(art. L. 231-3-1 du code du travail)
**Formation d'accueil des salariés
des entreprises extérieures intervenant dans
des établissements Seveso « seuils hauts »**

Objet : Cet article impose au chef de l'entreprise utilisatrice la mise en œuvre d'une « formation d'accueil » sur les risques, au bénéfice des salariés des entreprises extérieures dont l'intervention est susceptible de présenter des risques particuliers, après consultation des représentants des salariés de l'entreprise utilisatrice, le contenu et les conditions de renouvellement de cette formation étant déterminés par accord collectif de branche ou d'entreprise.

I – Le dispositif proposé

Le présent article prévoit de confier au chef de l'entreprise utilisatrice la mise en œuvre d'une « formation d'accueil » au bénéfice des salariés des entreprises extérieures sur les risques spécifiques que leur intervention est susceptible de présenter. Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre sont consultés sur cette formation, dont le contenu et les conditions de renouvellement sont déterminés par accord collectif de branche ou d'entreprise.

L'article L. 231-3-1 du code prévoit déjà des obligations de formation à la sécurité à la charge du chef d'établissement. Ainsi, cet article prévoit-il une « *formation pratique et appropriée* » en matière de sécurité pour l'ensemble de ses salariés et des intérimaires. Il prévoit également une « *formation renforcée à la sécurité* » pour les salariés de l'établissement sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Le présent article modifie (à son 1^o) cet article L. 231-3-1 pour introduire une nouvelle « formation d'accueil » à la sécurité au bénéfice des salariés des entreprises extérieures.

Cette nouvelle formation, que le chef de l'entreprise utilisatrice doit définir et mettre en œuvre, n'est toutefois obligatoire qu'à une double condition.

D'une part, elle ne concerne que les salariés dont l'intervention est susceptible de créer des risques spécifiques pour eux-mêmes et les personnes présentes dans l'établissement. A cet égard, votre commission souhaite ici dissiper toute ambiguïté : contrairement à ce que laisserait supposer l'étude

d'impact¹, le présent article ne vise pas tous les salariés, l'exposé des motifs précisant bien que la formation d'accueil ne touche que « *les salariés concernés* ». Seuls bénéficieront de cette formation les salariés des entreprises extérieures « *mentionnés au deuxième alinéa du IV de l'article L. 230-2* », soit les salariés appelés à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation. Fort logiquement, elle ne concernera pas les réparateurs de photocopieuses par exemple.

Cette formation, qui doit être logiquement délivrée avant le début de la première intervention des salariés concernés, doit être « *pratique et appropriée* », l'étude d'impact précisant sur ce point qu'« *elle peut être brève sans pour autant se confondre à une simple remise de consignes* ».

Le contenu et, le cas échéant, les conditions de renouvellement de cette formation peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'un accord, le contenu et les conditions éventuelles de renouvellement de la formation sont alors déterminés par le chef d'établissement.

Le renouvellement de cette formation n'est que facultatif, ce qui paraît justifié dans la mesure où il n'est pas toujours nécessaire pour certains types d'interventions de procéder à un tel renouvellement quand la nature de l'intervention ne l'exige pas.

Le présent article prévoit également (à son 2°) la consultation du comité d'entreprise, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel sur la « formation d'accueil », à l'image de la consultation déjà prévue sur les formations « pratiques » et « renforcées ». Ils ont également pour mission de veiller à la mise en œuvre de cette formation.

Le 3° du présent article est de simple coordination.

II – La position de votre commission

Votre commission souscrit largement à la « formation d'accueil » aux risques, telle que définie par le présent article, qui lui paraît être une mesure de prévention de bon sens. Elle se félicite notamment que, compte tenu de la connaissance qu'il ont de la spécificité de leurs établissements, les chefs d'entreprise et les salariés soient chargés d'en définir le contenu et les conditions de renouvellement par accord collectif de branche ou d'entreprise.

¹ Qui indique que le présent article « renforce la formation à la sécurité de tous les travailleurs appelés à travailler sur les sites à risques ».

Votre commission vous propose néanmoins d'apporter, outre **plusieurs amendements** rédactionnels ou rectifiant certaines erreurs matérielles, plusieurs modifications au présent article afin d'en préciser la portée.

Elle regrette ainsi que la rédaction proposée exclut les chefs des entreprises extérieures et les travailleurs indépendants de la mesure proposée. Dans une logique de prévention des risques, il semble nécessaire qu'ils puissent également bénéficier de la « formation d'accueil » délivrée par l'entreprise utilisatrice, au même titre que les salariés d'entreprises extérieures, dès lors qu'ils interviennent eux-mêmes dans l'établissement et que leur intervention est susceptible de présenter un risque spécifique.

De la même manière, votre commission répugne à consacrer juridiquement la notion de « site », alors qu'elle n'a fait l'objet d'aucune définition. L'expression « sur le site » apparaît, en effet, juridiquement peu précise, ce qui peut être source d'ambiguïté. Il convient à cet égard de retenir le terme « établissement ».

Enfin, votre commission souhaite préciser les conditions de financement de la « formation d'accueil ». Dans la rédaction actuelle du code du travail, il est prévu que le financement des actions de formation en matière de sécurité et de prévention des risques incombe à l'employeur, c'est-à-dire à l'entreprise extérieure en cas de sous-traitance. Il devient alors nécessaire de préciser, dans le cas présent, que la « formation d'accueil » est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 7

(art. L. 231-9 du code du travail)

**Information des autorités publiques
en cas de mise en œuvre du droit d’alerte**

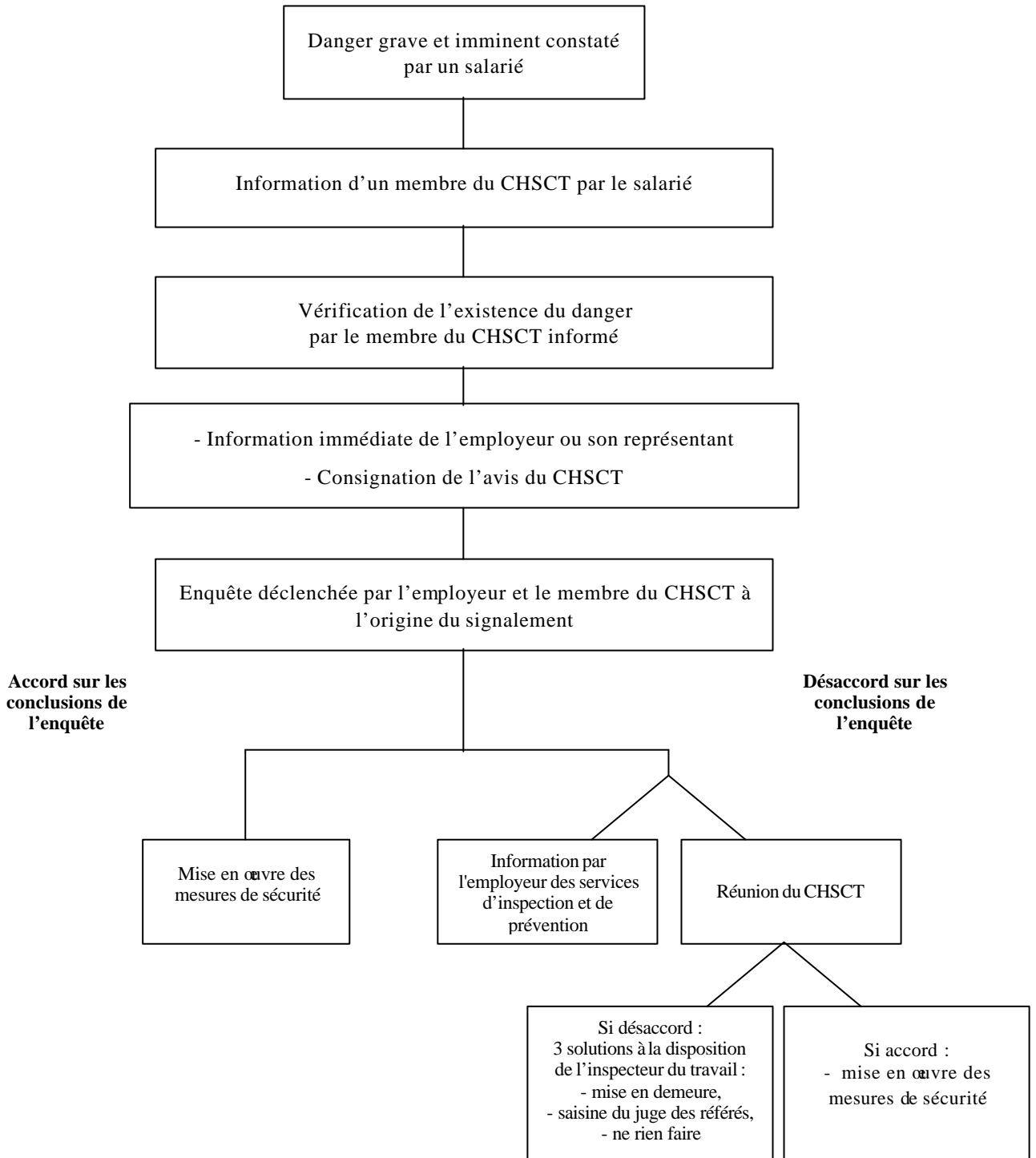
Objet : Cet article introduit une obligation d’information des autorités publiques par le chef d’entreprise, dès lors qu’un membre du CHSCT met en œuvre son droit d’alerte. Le chef d’entreprise doit, en outre, préciser les suites qu’il entend lui donner.

I – Le dispositif proposé

Le présent article complète l’article L. 231-9 du code du travail relatif au droit d’alerte par le CHSCT, pour les seuls établissements classés Seveso « seuils hauts ».

On rappellera que le droit d’alerte est accordé aux membres du CHSCT en cas de danger grave et imminent, dans les conditions résumées dans le tableau ci-après :

PROCÉDURE RELATIVE AU DROIT D'ALERTE



Le présent article complète cette procédure en introduisant une obligation d'information des autorités publiques (inspecteur du travail, service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, inspecteur des installations classées ou ingénieur chargé de la police des stockages souterrains) par le chef d'entreprise, dès lors qu'il en est avisé par un membre du CHSCT et avant même d'engager une enquête.

Ce devoir d'information du chef d'établissement est donc doublement modifié.

Il intervient de manière plus systématique et plus précoce puisque, dans le droit actuel, il n'est tenu d'informer l'inspecteur du travail ou le service de prévention des organismes de sécurité sociale qu'à l'issue de l'enquête et en cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser.

Il intervient de manière plus large puisqu'il vise également, au-delà des services « sociaux », l'inspecteur des installations classées ou l'ingénieur chargé de la police des stockages souterrains.

Enfin, le chef d'établissement doit préciser aux autorités publiques les suites qu'il entend donner à l'avis émis par le représentant du personnel au CHSCT ayant constaté l'existence d'une cause de danger grave et imminent. Ainsi, cet avis est assuré de ne pas rester lettre morte. La disposition n'est donc pas seulement procédurale, elle apporte un contenu et une effectivité accrus au droit d'alerte.

II – La position de votre commission

Votre commission considère que le présent article complète de manière opportune la réglementation relative au droit d'alerte, dans les installations à risques, en améliorant sensiblement l'information dont disposent l'ensemble des autorités publiques en cas d'incident.

Elle se contentera donc d'un simple amendement rectifiant une erreur matérielle.

Elle vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 8

(art. L. 233-1 du code du travail)

Moyens de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours

Objet : Cet article prévoit la mise en place de moyens permanents distincts des moyens publics d'intervention, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours, ces moyens étant définis par le chef d'entreprise après consultation du CHSCT.

I - Le dispositif proposé

La mise en place de moyens de prévention n'est certes pas une nouveauté : elle est déjà prévue par le code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L. 233-1 du code, le principe général est posé selon lequel « *les établissements et locaux (...) doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs* », ce principe étant largement décliné dans sa partie réglementaire. Ainsi, l'article R. 233-12-17 du code enjoint le chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu, « *dans l'intérêt du sauvetage du personnel* ». Ces mesures sont nombreuses : extincteurs, robinets d'incendie, détecteurs, signalisation visuelle et sonore, consignes d'incendie...

De son côté, la réglementation relative aux installations classées impose déjà aux établissements exploitant de telles installations des prescriptions strictes en la matière.

Ainsi, dans les établissements classés Seveso « seuils hauts », un *plan d'opération interne* doit obligatoirement être établi, en application de l'article 17 du décret du 21 septembre 1977¹. Ce plan définit « *les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires que l'exploitant met en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement* ».

Le présent article, qui complète l'article L. 233-1 du code du travail, prévoit que les établissements Seveso « seuils hauts » doivent se doter de moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours afin de veiller en permanence à la sécurité des travailleurs, le CHSCT étant consulté sur la définition et la modification de ces moyens.

¹ *Tel que modifié par le décret du 20 mars 2000.*

Il apparaît alors très largement comme une transposition des règles du code de l'environnement, même s'il apporte plusieurs utiles précisions :

- la mobilisation de moyens, non seulement matériels mais aussi humains, et l'impossibilité pour les chefs d'établissement de s'en remettre exclusivement aux collectivités publiques. La collectivité publique ne sera donc pas tenue de se substituer au chef d'établissement. Ce sont donc des moyens propres et permanents ;

- l'obligation de veille permanente imposée au chef d'établissement à l'intérieur de l'entreprise ; le chef d'établissement devra s'assurer qu'à tout moment les moyens de prévention et de secours sont disponibles et opérationnels ;

- l'obligation de consultation du CHSCT, même si celle-ci semble se présumer au regard des prérogatives générales du CHSCT ;

- les moyens mobilisés définis en fonction de la taille de l'entreprise et devant donc être proportionnés aux effectifs et à la nature de l'installation. Ces effectifs correspondent au nombre de personnes occupées sur le site ; il ne s'agit donc pas seulement du personnel de l'établissement, mais de l'ensemble des personnes présentes dans son enceinte. La logique géographique l'emporte donc sur un cantonnement strictement juridique.

II – La position de votre commission

Le présent article vise principalement à transposer dans le code du travail des dispositions issues du droit des installations classées, tout en les précisant.

Votre commission adhère pleinement à la philosophie qui inspire l'économie générale du présent article, tant dans son souci d'accessibilité accrue de la réglementation que dans les précisions qu'il lui apporte. Il n'y a notamment pas de raison de faire dépendre la sécurité des travailleurs occupés sur un site à risques de la mobilisation des collectivités publiques.

La seule réserve que pourrait émettre votre commission réside dans le manque de précision concernant les moyens humains mis en place. Seul un personnel qualifié semble capable de remplir des fonctions de sécurité aussi exigeantes. Cette possibilité est tout à fait envisageable dans les grands établissements. Mais dans les établissements de petite taille, cette possibilité est très aléatoire. A défaut de précision sur le contenu de ces moyens humains, la disposition risque d'être inégalement appliquée.

Votre commission souhaite en outre apporter, par **amendement**, une précision quant à l'objet des moyens ainsi définis, par cohérence avec les

autres dispositions du projet de loi. Dans sa rédaction actuelle, le présent article prévoit qu'ils ont pour objet de « *veiller en personne à la sécurité des travailleurs* ». Or, en droit du travail, « travailleur » est synonyme de « salarié ». Dès lors, le terme de « travailleur » apparaît ici restrictif. A l'évidence, ces moyens doivent viser la sécurité de l'ensemble des personnes occupées sur le site, à savoir : les salariés de l'établissement, les salariés des entreprises extérieures et les entrepreneurs individuels.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

*Article additionnel avant l'article 9
(art. L. 236-1 du code du travail)*

**Obligation pour l'employeur de mettre en place un CHSCT,
à la demande du délégué du personnel,
dans les établissements classés Seveso « seuils hauts »**

Objet : Cet article additionnel vise à favoriser l'implantation des CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts » n'en disposant pas.

Les établissements Seveso « seuils hauts » sont de tailles très diverses. Il peut s'agir de grandes entreprises (raffineries, usines chimiques), mais aussi de petites entreprises (stockage de gaz, stockage d'ammonitrate). On estime généralement que ces établissements comptent, en moyenne, entre 100 et 200 salariés.

Or, en application de l'article L. 236-1 du code du travail, la constitution d'un CHSCT n'est obligatoire que dans les établissements occupant au moins 50 salariés. L'expérience montre d'ailleurs que l'implantation effective des CHSCT reste parfois difficile. Ainsi, plus du quart des établissements assujettis (27 %) n'ont pas de CHSCT. Cette proportion atteint 40 % pour les établissements de 50 à 99 salariés, mais tombe à 25 % pour ceux de 100 à 199 salariés¹. A l'inverse, seuls 18 % des établissements de 20 à 49 salariés (et donc non assujettis à l'obligation) en ont constitué.

Si les établissements à risques apparaissent globalement avoir un meilleur taux de couverture, il semble toutefois qu'un nombre non négligeable² d'entre eux ne sont pas dotés d'un CHSCT, malgré les risques

¹ Ces chiffres sont issus de l'enquête REPONSE menée en 1998 par la DARES.

² Sans qu'il soit possible de l'évaluer précisément en l'absence de statistiques.

encourus, soit parce qu'ils n'atteignent pas le seuil de 50 salariés, soit parce que le CHSCT n'a pas été constitué.

Aussi, votre commission a jugé souhaitable de favoriser l'implantation des CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts », le risque n'étant pas fonction des effectifs employés.

Dans cette perspective, deux solutions paraissaient, de prime abord, envisageables, tout en relevant de deux logiques différentes.

La première logique est administrative. L'article L. 236-1 du code du travail autorise, à son troisième alinéa, l'inspection du travail à imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés « *lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux* ».

Il aurait alors été possible d'étendre expressément cette énumération à l'existence d'un risque industriel.

Votre commission a toutefois choisi d'écarter cette solution pour deux raisons. D'une part, l'inspection du travail n'est pas forcément la plus à même pour apprécier la réalité d'un risque notamment industriel ou technologique, ce qui explique sans doute qu'elle n'utilise cette prérogative qu'extrêmement rarement. D'autre part, elle n'apporte aucune réponse pour les établissements de plus de 50 salariés sans CHSCT.

Aussi, votre commission a-t-elle souhaité privilégier une seconde logique, plus participative et plus responsabilisante pour les salariés.

Le présent article additionnel prévoit donc que, dans les établissements classés Seveso « seuils hauts », l'employeur est tenu de mettre en place un CHSCT à la demande du délégué du personnel, cette disposition n'étant, bien entendu, applicable qu'à défaut de constitution d'un CHSCT dans les conditions de droit commun prévues par l'article L. 236-1 du code du travail.

Une telle disposition permettrait de favoriser l'implantation des CHSCT dans les établissements de plus de dix salariés¹ lorsque les représentants du personnel le jugent nécessaire compte tenu notamment des risques encourus.

Votre commission rappelle à ce propos que le législateur n'a pas hésité par le passé à favoriser la création de CHSCT dans des établissements de moins de 50 salariés exposés à un risque particulier, à l'initiative des représentants du personnel. Ainsi, la loi du 31 décembre 1991 comportait des

¹ On rappellera en effet qu'en application de l'article L. 421-1 du code du travail l'élection de délégués du personnel n'est obligatoire que dans les établissements occupant plus de 10 salariés.

dispositions d'inspiration similaire pour la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics.

Votre commission vous propose d'insérer cet article additionnel par voie d'amendement.

Article 9

(art. L. 236-1 du code du travail)

**Double formation du CHSCT dans les établissements Seveso
« seuils hauts » et création d'un comité interentreprises de santé
et de sécurité au travail**

Objet : Cet article modifie la composition et l'organisation du CHSCT dans les établissements Seveso «seuils hauts » en prévoyant la mise en place d'une double formation : l'une dite «d'établissement » correspondant à la composition actuelle du CHSCT, l'autre dite «de site » composée de la formation d'établissements et de représentants des chefs et des salariés des entreprises extérieures. Il prévoit en outre, dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques, la mise en place d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail visant à assurer la concertation des formations de site des CHSCT.

I - Le dispositif proposé

• La double formation du CHSCT

La législation actuellement applicable définit strictement tant la mission que la composition du CHSCT.

Sa mission générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés¹ ne vise que les salariés de l'établissement, ou ceux qui sont mis à disposition.

Quant à sa composition², elle se limite expressément, au-delà du chef d'établissement, aux seuls représentants des salariés de l'établissement.

Or, les établissements à risques, et notamment ceux classés Seveso « seuils hauts », se caractérisent souvent par un recours large et fréquent à la sous-traitance dans l'enceinte de l'établissement, ces entreprises extérieures

¹ en application de l'article L. 236-2 du code du travail.

² en application de l'article L. 236-5 du code du travail

pouvant disposer elles-mêmes de leur propre CHSCT dans les conditions de droit commun.

L'intervention de ces entreprises extérieures reste donc mal prise en compte par la législation relative au CHSCT. Composé exclusivement de représentants de l'établissement utilisateur, le CHSCT n'est pas en mesure d'associer les représentants des entreprises extérieures à ses travaux, quand bien même leur intervention dans l'établissement constituerait un risque supplémentaire pour les salariés de l'établissement.

Le présent article tend alors à modifier la composition et l'organisation du CHSCT dans ces établissements, en instituant une double formation : l'une dite « *d'établissement* » correspondant à la composition actuelle du CHSCT, l'autre dite « *de site* » composée de la formation d'établissements et de représentants des chefs et des salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

Cette formation de site vise, selon l'exposé des motifs du projet de loi, à « *représenter une communauté d'intérêts au regard des risques spécifiques auxquels sont soumis les salariés travaillant sur le site, et à permettre une approche globale de la prévention des risques* ».

Le présent article, qui complète l'article L. 236-1 du code du travail relatif aux conditions de mise en place des CHSCT, pose le principe de cette double formation du CHSCT dans les établissements Seveso « seuils hauts » occupant au moins 50 salariés et définit les grandes lignes de la composition de ces deux instances.

La formation d'établissements réunit « *le chef d'établissement et les représentants salariés de l'établissement* ». Elle correspond à l'actuelle composition du CHSCT, même si la rédaction ici retenue diffère quelque peu de la rédaction de l'article L. 236-5 du code du travail¹.

La formation de site du CHSCT réunit de son côté, outre les membres de la formation d'établissement, « *des chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement et des représentants de leurs salariés* ».

La composition de cette formation et les modalités de désignation de ses membres, ainsi que leur statut, sont précisés au II de l'article 11 du projet de loi, le présent article se contentant d'indiquer que son président est le chef de l'entreprise utilisatrice.

Plus généralement, les missions et les conditions de fonctionnement de cette formation de site sont déterminées par les articles 10 et 11 du projet de loi.

¹ Cet article précise que le CHSCT « *comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel* ».

- **Le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail**

Le présent article, dans son dernier alinéa, institue également des *comités interentreprises de santé et de sécurité au travail*. Il en précise le champ d'application, les conditions de mise en place, les missions et la présidence.

Ces comités n'ont vocation à être mis en place que dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques créé à l'article 4 du projet de loi. Ce sera « *l'autorité administrative compétente* » -en l'espèce l'administration du travail- qui les mettra en place.

La mise en place de ces comités devrait toutefois n'être que facultative, la décision de leur création devant être prise en fonction du risque encouru. A cet égard, l'étude d'impact annexée au projet de loi précise que « *ce n'est pas une obligation à caractère général puisqu'elle ne sera mise en œuvre qu'en fonction des besoins réels et des caractéristiques des sites, par décision administrative* ». Il reviendra toutefois à un décret en Conseil d'Etat de déterminer les modalités de sa création.

La mission générale de ces comités est de prévenir les « effets dominos » entre entreprises à hauts risques, c'est-à-dire lorsqu'un accident survenant dans un établissement et se propageant à un autre entraîne de nouveaux accidents. Le projet de loi précise ainsi que sa mission est de « *contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements* ».

Pour accomplir cette mission, le comité est chargé d'assurer la concertation entre les formations de site des établissements classés Seveso « seuils hauts ».

Dès lors, la nature de cette mission apporte un éclairage sur sa future composition. Le comité devrait en effet être constitué de représentants de l'ensemble des formations de site des CHSCT des établissements classés Seveso « seuils hauts » compris dans le périmètre du plan de prévention des risques technologiques. Là encore, il reviendra à un décret en Conseil d'Etat de déterminer la composition et les modalités de désignation des membres, mais aussi le fonctionnement du comité interentreprises.

Il reste que le présent article précise d'ores et déjà les conditions de présidence du comité : ce sera le chef de l'établissement qui compte le plus de salariés qui aura cette charge.

II – La position de votre commission

• La double formation du CHSCT

Votre commission ne peut que partager l'objectif ayant amené le Gouvernement à proposer d'organiser le CHSCT en une double formation pour les établissements à hauts risques.

Dans les établissements qui regroupent dans leur enceinte des salariés d'entreprises multiples, il apparaît en effet indispensable de mieux associer les entreprises sous-traitantes et leur personnel aux travaux du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, qui reste l'organe central compétent pour la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il était donc nécessaire de modifier la législation applicable, celle-ci n'autorisant pas une telle association.

Il reste que le dispositif ici proposé n'est pas sans soulever quelques difficultés.

La première concerne son champ d'application. Par cohérence avec le champ d'application général de l'ensemble du projet de loi, le présent article ne vise que les établissements classés Seveso « seuils hauts ». Aussi, seuls ces établissements seront habilités à faire participer à leur CHSCT des représentants des entreprises extérieures.

Votre commission considère, pour sa part, qu'un tel champ d'application peut apparaître trop restrictif. S'il est logique de n'imposer l'ouverture du CHSCT d'établissement aux représentants des entreprises extérieures que pour les établissements qui présentent le risque le plus haut, il est regrettable que cette possibilité ne soit pas ouverte, à titre facultatif, aux autres établissements comportant une installation classée soumise à autorisation, et notamment aux installations Seveso « seuils bas ».

A cet égard, votre commission observe que le projet de loi se situe en deçà des initiatives qu'ont déjà pu prendre les partenaires sociaux sur ce sujet. Ainsi, le récent *accord du 4 juillet 2002 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité*, conclu dans la branche de la chimie prévoit, comme le projet de loi, une participation des entreprises extérieures à des CHSCT d'entreprises utilisatrices classées Seveso « seuils hauts ». Mais il introduit également la faculté d'étendre ce dispositif aux autres établissements classés Seveso, ce que ne permettent ni le droit existant, ni le projet de loi.

La seconde difficulté a trait à l'architecture du dispositif proposé. Celle-ci apparaît en effet pour le moins complexe et votre commission craint alors qu'en privilégiant une démarche prioritairement institutionnelle, la solution de la double formation n'aboutisse en pratique qu'à une superposition d'instances qui ne serait pas forcément gage d'efficacité.

Certes, votre commission conçoit volontiers que la volonté du Gouvernement soit de mettre en place une structure souple –en clair un CHSCT « à géométrie variable » en fonction des sujets abordés, selon qu'ils touchent ou non aux règles de sécurité communes applicables dans l'enceinte de l'établissement à l'ensemble des travailleurs présents sur le site- et non d'aboutir à la superposition de deux instances organisées de manière cloisonnée. Mais elle craint pourtant que la rédaction proposée ne conduise à un tel résultat.

De fait, ce dédoublement du CHSCT soulève de nombreuses interrogations que ne règlent qu'à la marge les articles 10 et 11 du projet de loi. Comment seront désignés concrètement les représentants des entreprises extérieures ? Pourront-ils exercer effectivement leurs fonctions ? Quelles seront les prérogatives réelles de la formation de site ? N'y a-t-il pas de risques de conflits de compétences, voire de positions divergentes entre les deux formations ?

Votre commission observe, à cet égard, une certaine contradiction dans la démarche du Gouvernement qui renvoie largement à l'accord collectif le soin de déterminer la composition de la formation de site, les modalités de désignation de ses membres et les conditions de son fonctionnement, mais qui parallèlement encadre dans la loi la marge d'initiative de la négociation collective.

Elle ne méconnaît pas qu'un tel dispositif pose deux lourdes difficultés d'ordre juridique.

La première a trait au champ d'application de l'accord. Comment un accord de branche ou d'entreprise pourrait-il avoir des conséquences normatives en dehors de son champ d'application ? Car la participation des représentants des entreprises sous-traitantes à la formation de site du CHSCT pourrait être fixée soit par un accord conclu dans la seule entreprise utilisatrice, soit par un accord de branche quand bien même l'entreprise extérieure ne relèverait pas de cette branche.

Considérant que c'est sans doute pour répondre à cette difficulté d'ordre juridique que le Gouvernement a souhaité encadrer au plus près le dispositif, votre commission observe pourtant qu'il s'agit là, pour l'essentiel, d'un faux débat.

Elle estime, en effet, que l'accord collectif ne doit pas nécessairement produire des effets hors de son champ d'application pour que l'élargissement du CHSCT soit effectif. L'accord collectif peut en effet se borner à exiger soit de l'ensemble des entreprises utilisatrices de la branche en cas d'accord de branche, soit de l'entreprise extérieure en cas d'accord d'entreprise, l'introduction dans les contrats de sous-traitance d'une clause relative à l'élargissement du CHSCT par laquelle le chef de l'entreprise extérieure

s'engagerait, le cas échéant, à participer lui-même au CHSCT et à laisser ses salariés y participer. Dès lors, la participation des salariés de l'entreprise extérieure relèverait du simple pouvoir de direction de leur employeur et l'hypothèque juridique seraient ainsi levée.

La seconde difficulté juridique est tout aussi lourde. Elle concerne la place respective de la loi et de l'accord collectif. La loi peut-elle renvoyer largement à l'accord collectif le soin de fixer les modalités de représentation du personnel ?

En application de l'article 34 de la Constitution, « *la loi détermine les principes fondamentaux (...) du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale* ». A l'évidence, la représentation du personnel relève de ces principes généraux. A ce titre, la loi doit donc fixer les conditions et les garanties attachées à la représentation.

Mais il reste toutefois possible de renvoyer à l'accord collectif le soin de déterminer les modalités pratiques de mise en œuvre de cette représentation. Le Conseil constitutionnel a, en effet, considéré, dans sa décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, que « *la détermination des modalités concrètes de cette mise en œuvre peut cependant faire l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives* ».

Aussi, votre commission juge-t-elle non seulement possible, mais aussi souhaitable, de laisser aux partenaires sociaux, en fonction des spécificités des branches et des risques auxquels elles sont confrontées, le soin de déterminer les conditions de participation des représentants des entreprises extérieures au CHSCT, la loi pouvant alors se contenter de fixer le principe d'une telle représentation spécifique, son champ d'application et les garanties accordées aux salariés pour l'exercice de leurs fonctions.

Dans ces conditions, votre commission vous propose de modifier, par **amendement**, le dispositif proposé pour lui redonner toute sa portée.

Cet amendement tend à privilégier l'élargissement du CHSCT à des représentants des entreprises extérieures plutôt que la constitution très formaliste d'une double formation.

Le souhait de votre commission est que cet élargissement puisse prendre la forme d'une seconde partie de la réunion du CHSCT de l'entreprise utilisatrice au cours de laquelle seraient abordées les questions communes de sécurité. A ce titre, pourraient notamment être examinées et débattues les règles communes de sécurité applicables sur le site et les mesures de prévention définies conjointement en application de l'article 5 du projet de loi. Bien évidemment, des propositions pourraient être formulées.

Dans ce cadre, votre commission suggère :

- une extension du champ d'application de la mesure à l'ensemble des établissements comportant une installation soumise à autorisation, l'élargissement du CHSCT ne restant toutefois obligatoire que pour les seuls établissements Seveso « seuils hauts » ;

- un rôle accru pour le dialogue social, en privilégiant la négociation de branche qui apparaît comme le niveau le plus pertinent en matière de sécurité au travail. Ce serait en effet à l'accord de branche de déterminer les conditions d'élargissement du CHSCT en fonction des spécificités de chaque secteur et de la nature du risque encouru. Un encadrement minimal du champ de la négociation est toutefois confié à un décret en Conseil d'Etat pour les établissements Seveso « seuils hauts ». Ce décret pourrait être rédigé au regard des enseignements des premiers accords de branche conclus ;

- une précision sur le statut des représentants des salariés des entreprises extérieures au CHSCT ainsi élargi, la loi devant à l'évidence préciser la protection dont ils bénéficient, mais aussi les règles de confidentialité qu'ils doivent respecter.

• **Le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail**

Votre commission approuve la création de ce comité interentreprises destiné à favoriser le rapprochement et l'échange d'informations entre les CHSCT des établissements à hauts risques situés dans une même zone. Cette mesure devrait pouvoir contribuer utilement à prévenir les « effets dominos » et à éviter des accidents en cascades grâce à une plus étroite concertation des représentants du personnel de ces établissements.

Cette solution fondée sur la concertation lui apparaît à bien des égards plus praticable que la proposition qu'avait formulée la commission d'enquête de l'Assemblée nationale. Celle-ci préconisait¹, en effet, dans ces zones industrielles à hauts risques, la création d'un « *CHSCT de site habilité à intervenir dans toutes les entreprises participantes* ». Ce dispositif lourd n'aurait en effet pas manqué de poser des difficultés pour sa mise en œuvre.

Il conviendra toutefois de veiller à organiser une concertation effective entre ces comités interentreprises et les *comités locaux d'information et de concertation sur les risques technologiques* (CLIC), créés par l'article 2 du projet de loi. En ce sens, la participation au CLIC de représentants des CHSCT parties au comité interentreprises apparaît nécessaire.

Votre commission vous propose également d'adopter, outre deux amendements de coordination, un **amendement** visant à ne pas fixer dans la loi les règles de présidence de ce comité interentreprises.

¹ Dans sa proposition n° 43.

D'une part, il n'est sans doute pas opportun de le préciser dans la loi, celle-ci ne définissant pas la composition de cette instance.

D'autre part, votre commission n'est pas persuadée que la présidence en comité doive être automatiquement confiée au chef de l'établissement occupant le plus de salariés. Dans une logique de sécurité, il ne serait pas illogique qu'elle revienne au chef de l'établissement présentant le plus grand risque.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 10

(art. L. 236-2 et L. 236-9 du code du travail)

Nouvelles attributions du CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts »

Objet : Cet article tend à confier de nouvelles attributions au CHSCT, dans les établissements classés Seveso « seuils hauts », afin de renforcer son rôle en matière de sécurité.

I - Le dispositif proposé

Le présent article vise à préciser, modifier et élargir les attributions en matière de sécurité du CHSCT dans les établissements à risques afin qu'il soit en mesure de mieux prévenir les risques professionnels inhérents à la présence d'installations classées dans l'enceinte de l'établissement, mais aussi à déterminer les missions propres à la formation de site du CHSCT.

Il prévoit notamment de :

- préciser la procédure de consultation du CHSCT sur les demandes d'autorisation d'exploitation d'installations classées ;

- mettre en place une consultation du CHSCT sur toute nouvelle décision de sous-traitance pouvant présenter des risques particuliers ;

- instituer une consultation du CHSCT sur la liste des postes de travail liés à la sécurité des installations classées Seveso « seuils hauts » ;

- autoriser le CHSCT à faire appel à un expert en risques technologiques.

Le **paragraphe I** modifie l'article L. 236-2 du code du travail qui définit les attributions du CHSCT, notamment en matière de sécurité des installations classées.

A ce titre, il modifie, à son 1°, pour la préciser, la seule disposition actuelle de cet article L. 236-2 du code du travail relative à ces installations et introduit, à son 2°, de nouvelles attributions pour qu'ils puissent contribuer à une meilleure maîtrise des risques liés à la présence d'installations Seveso « seuils hauts ».

Dans sa rédaction actuelle¹, l'article L. 236-2 prévoit déjà, à son neuvième alinéa, une **procédure de consultation du CHSCT en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée**. Il est ainsi prévu que le chef d'établissement consulte le CHSCT sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et qu'il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités.

L'article L. 23-8² du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 précise, pour sa part, le déroulement de la procédure. Il prévoit que le CHSCT est consulté sur la demande d'autorisation dès l'ouverture de l'enquête publique et que son avis est transmis au préfet. Mais il doit se prononcer dans un délai de 45 jours, faute de quoi son avis est réputé favorable.

Le 1° du paragraphe I du présent article modifie cette procédure afin de prendre en compte la possibilité pour le CHSCT de faire appel à un expert en risques technologiques introduite au paragraphe II et d'étendre les délais accordés au CHSCT pour se prononcer.

On observera que, contrairement au champ d'application du projet de loi qui ne concerne que les établissements classés Seveso « seuils hauts », cette disposition est plus large puisqu'elle vise, en cohérence avec la législation actuelle, l'ensemble des établissements comportant une installation soumise à autorisation, et doit logiquement s'appliquer pour toute demande d'autorisation quand bien même l'établissement ne comporterait encore aucune installation de ce type.

Les délais de la procédure de consultation apparaissent actuellement sans doute trop courts pour que le CHSCT puisse rendre son avis dans les meilleures conditions. De fait, celui-ci n'en rend bien souvent pas et son avis est alors réputé favorable.

¹ Telle qu'elle issue de la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991.

² Tel que modifié par le décret n° 96-18 du 5 janvier 1996.

Aussi, la présente disposition prévoit-elle de dissocier la phase d'information du CHSCT et celle de sa consultation pour éclaircir une procédure aujourd'hui quasiment inextricable¹.

Le CHSCT sera d'abord informé par le chef d'établissement des documents établis à l'intention des autorités publiques à l'appui de la demande d'autorisation. Il est toutefois précisé que cette information a lieu avant l'envoi de ces documents à l'autorité publique. La liste de ces documents, rendus notamment obligatoires par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est précisée par l'article R. 236-10-1 du code du travail, qui renvoie aux dispositions des articles 2, 3, 20, 22 et, s'il y a lieu, 12 du décret du 21 septembre 1977². Il s'agit notamment de l'étude d'impact et de l'étude de danger.

A ce stade, conformément aux dispositions du paragraphe II du présent article, le CHSCT peut décider de recourir à un expert en risques technologiques pour l'éclaircir sur les conséquences de l'exploitation de l'installation.

La consultation proprement dite du CHSCT n'intervient alors qu'après que l'expert a pu rendre son rapport, dans un délai d'un mois suivant l'enquête publique.

Au total, la modification ainsi apportée conduit à allonger significativement les délais dont dispose le CHSCT pour examiner la demande d'autorisation : alors qu'ils ne peuvent excéder actuellement 45 jours, ils pourront atteindre jusqu'à quatre mois et demi, le CHSCT devant en tout état de cause s'être prononcé avant la décision préfectorale.

Le 2° de ce paragraphe précise les **attributions respectives des formations d'établissement et de site du CHSCT et étend les prérogatives de la formation d'établissement en matière consultative.**

S'agissant des attributions respectives des deux formations, il attribue à la seule formation d'établissements les prérogatives de droit commun fixées à l'article L. 236-2 du code du travail. *A contrario*, il détermine de manière

¹ L'article R. 236-10-1 du code du travail prévoit que la consultation du CHSCT a lieu avant l'envoi au préfet des documents joints à la demande d'autorisation. Parallèlement, l'article 23-8 du décret du 21 septembre 1977 prévoit que la consultation du CHSCT a lieu dès l'ouverture de l'enquête publique. Or, en application de l'article 5 du même décret, le préfet ne peut lancer l'enquête publique que lorsque le dossier est complet... Tout cela n'est guère cohérent et on peut se demander s'il revient à la loi de régler des conflits entre décrets...

² Ce jeu pour le moins complexe de renvois entre code de l'environnement et code du travail favorise guère l'intelligibilité et l'accessibilité de la réglementation. Elle le favorise d'autant moins que le décret de 1977 susvisé est tantôt daté du 21 septembre, tantôt du 21 décembre...

limitative les prérogatives de la formation de site. Celles-ci sont au nombre de quatre :

- elle est consultée sur les « *règles communes destinées à assurer la sécurité dans l'établissement* ». On rappellera que le CHSCT, en application de l'article L. 236-2, doit déjà donner son avis sur tous les documents se rattachant à sa mission ;

- elle a pour mission de veiller à l'observation de ces règles communes et des mesures de sécurité définies conjointement par le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et par le chef de l'entreprise extérieure en vertu de l'article 5 du projet de loi. On rappellera que le premier alinéa de l'article L. 236-2 confie déjà au CHSCT la « *mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires* » en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail ;

- elle peut proposer toute action de prévention des « *risques liés à l'interférence entre les activités et les matériels de l'établissement et ceux des entreprises extérieures* ». A cet égard, on observera que l'article R. 237-22 du code du travail prévoit déjà une information du CHSCT sur le plan de prévention arrêté d'un commun accord par le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure après l'analyse des « *risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels* » et que le troisième alinéa de l'article L. 236-2 permet au CHSCT de proposer des actions de prévention ;

- elle reçoit les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement -et notamment les études de danger- ainsi que le rapport de l'expert en risques technologiques que la formation d'établissement a pu commander.

S'agissant des nouvelles attributions confiées à la formation d'établissement, elles sont au nombre de deux :

- elle est consultée avant toute décision de sous-traiter une activité jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, si tant est que l'intervention de l'entreprise extérieure puisse présenter des « *risques particuliers* » tels que définis à l'article 5 du projet de loi ;

- elle est également consultée sur la liste des postes relevant de fonctions de sécurité inhérentes à l'installation (conduite, surveillance et maintenance de l'installation) que le chef d'établissement sera désormais tenu d'établir. Cette liste pourra, le cas échéant, préciser parmi ces postes lesquels, compte tenu de leur nature et au regard de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur, nécessitent un encadrement particulier. Cet encadrement pourrait alors prendre une triple forme : soit la nécessité d'être directement confié à un salarié de l'établissement (et non un sous-traitant), soit l'interdiction d'être

confié à un salarié sous « contrat précaire » (à savoir un intérimaire ou un salarié en contrat à durée déterminée), soit la présence d'au moins deux salariés qualifiés pour réaliser la tâche en lien avec la sécurité de l'installation pour prévenir les risques inhérents aux « postes isolés ».

Le **paragraphe II** du présent article, qui complète l'article L. 236-9 du code du travail relatif aux possibilités de recourir à un expert, autorise la formation d'établissement du CHSCT à **faire appel à un expert en risques technologiques**.

L'article L. 236-9 du code du travail prévoit déjà que le CHSCT puisse faire appel à un expert agréé dans deux cas : soit en cas de risque grave constaté dans l'établissement, soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. La Cour de cassation va d'ailleurs au-delà des cas de recours prévus par le code du travail, puisqu'elle admet le recours à un expert pour « *éclairer (le CHSCT) sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention* » alors même que la nouvelle organisation du travail est déjà en place¹.

L'expert doit être agréé par arrêté comprenant les ministres du travail et de l'agriculture, les frais d'expertise étant à la charge de l'employeur.

Le présent paragraphe élargit ces possibilités d'expertise pour les seules formations d'établissement des CHSCT des établissements classés Seveso « seuils hauts ». Il permet en effet de recourir à un expert spécialisé non plus en sécurité au travail, mais en « risques technologiques ». Le recours à une telle expertise n'est toutefois possible que dans deux cas : soit pour éclairer le CHSCT dans sa procédure de consultation sur une demande d'autorisation d'une installation classée soumise à autorisation, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation Seveso « seuils hauts ».

Une telle disposition vise à permettre, comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, « *d'améliorer la culture technologique des membres du CHSCT et de leur permettre ainsi d'appréhender les études de danger dans leur globalité technique* ».

Conformément aux autres dispositions de l'article L. 236-9 du code du travail, les frais d'une telle expertise seront également à la charge de l'employeur.

¹ Arrêt de la chambre sociale du 24 octobre 2000.

II - La position de votre commission

Le présent article comporte trois séries de dispositions diverses qui appellent une appréciation distincte.

S'agissant de la **nouvelle procédure de consultation du CHSCT en cas de demande d'autorisation d'une exploitation soumise à autorisation**, votre commission ne peut que se féliciter des éclaircissements apportés à une procédure utile mais qui, écartelée entre les dispositions quelque peu contradictoires du code du travail et du code de l'environnement, est quasiment illisible. Elle considère que les modifications ainsi apportées sont de nature à lui redonner une réelle portée, en permettant notamment d'assurer une réelle articulation entre l'étude de danger et l'analyse des risques professionnels.

S'agissant des **attributions respectives de la formation d'établissement et de la formation de site du CHSCT**, votre commission estime, en revanche, que les dispositions du présent article ne permettent pas de préciser clairement le partage des responsabilités entre les deux formations et risquent alors d'aboutir à ces conflits -positifs ou négatifs- de compétences lourdes de conséquences, pouvant même conduire à bloquer le fonctionnement du CHSCT.

De fait, votre commission observe que les attributions de la formation de site ne sont pas précisément définies.

Elle s'interroge ainsi sur le contenu des « *règles communes destinées à assurer la sécurité dans l'établissement* », sur lesquelles la formation de site doit porter un avis. En quoi diffèrent-elles des règles générales de sécurité sur lesquelles la formation d'établissement est consultée ? Que se passe-t-il en cas d'avis divergent des deux formations sur une même règle ? Elle s'interroge également sur la mission de « veille » dévolue à la formation de site et son articulation avec la mission identique confiée à la formation d'établissement. Elle s'interroge, de même, sur l'articulation entre les attributions des deux formations s'agissant de leur faculté de proposer des actions de prévention.

Elle observe également que le présent article n'aborde pas la question des pouvoirs accordés à la formation de site pour lui permettre d'exercer ses attributions. On ne sait, en effet, si elle dispose, par exemple, d'un pouvoir d'enquête ou d'inspection. On ne sait non plus comment, dans l'affirmative, les représentants des entreprises extérieures seraient associés à l'exercice de ses pouvoirs.

Dans ces conditions, votre commission considère que le présent article ne fait, en définitive, qu'amplifier les craintes qu'elle a pu formuler sur le principe de la double formation. Aussi, par coordination avec la position adoptée à l'article 9, votre commission vous propose-t-elle de supprimer, par **amendement**, les dispositions du présent article relatives à la double formation du CHSCT.

S'agissant des **nouvelles attributions confiées au CHSCT** des établissements classés Seveso « seuils hauts », votre commission en partage largement la philosophie.

Il lui semble néanmoins nécessaire de préciser, par **amendement**, la portée de l'obligation nouvelle d'établir une liste des postes de travail relevant de fonctions de sécurité, la rédaction actuelle étant parfois ambiguë. Si la publication d'une telle liste est obligatoire, les précisions éventuelles relatives à l'encadrement de ses postes sont, elles, facultatives, l'objet de la consultation du CHSCT étant justement d'en débattre.

Votre commission vous proposera donc d'apporter les nécessaires précisions à l'intelligibilité de cette disposition. Cet amendement précise ainsi que cette liste est établie par le chef d'établissement. Il précise également la nature des postes visés. Dans sa rédaction actuelle, le projet de loi ne mentionne que les « *postes comportant des tâches de conduite, de surveillance et de maintenance de l'installation* ». Il semble plus pertinent d'éviter une telle énumération qui risque d'être à la fois vague et limitative et de viser explicitement les postes liés à la sécurité de l'installation. Il prend, enfin, en compte la situation des entrepreneurs individuels et des artisans qui peuvent intervenir sur le site, en prévoyant que certaines tâches peuvent exiger la présence de deux personnes qualifiées (et non plus deux salariés).

Mais, au-delà de ces nouvelles attributions, votre commission juge également nécessaire de renforcer, par **amendement**, l'implication du CHSCT en cas d'incident pour favoriser le « retour sur expériences ». Elle observe, à ce propos, qu'un accord collectif dans une branche à risques prévoit justement une telle clause d'analyse systématique des incidents, en liaison avec le CHSCT, et estime souhaitable de la généraliser.

A l'heure actuelle, le CHSCT n'est automatiquement réuni qu'en cas d'accident et ce, quelle que soit la gravité de ses conséquences. Dans un souci de prévention des risques majeurs, il semble plus judicieux de renverser cette logique : la réunion doit avoir lieu après tout incident, mais seulement au cas où il aurait pu entraîner des conséquences graves.

L'amendement prévoit donc, dans ce cas, pour les établissements Seveso « seuils hauts », une réunion du CHSCT après tout incident. Cette réunion doit avoir pour objet l'analyse des causes et des enchaînements ayant conduit à l'incident et doit être l'occasion de formuler des propositions pour éviter son renouvellement. Le retour sur expériences se fait alors à l'occasion de l'examen du bilan et du programme annuel de prévention par le chef d'établissement. L'application de ces nouvelles dispositions se fera par accord de branche ou par accord d'entreprise.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 11

(art. L. 236-2-1, L. 236-5, L. 236-7 et L. 236-10 du code du travail)

**Composition et fonctionnement des doubles formations du CHSCT
et formation spécifique aux risques des membres du CHSCT**

Objet : Cet article vise à définir la périodicité des réunions des formations du CHSCT, à préciser leur composition et les modalités de désignation de leurs membres et à fixer le statut des représentants du personnel siégeant dans la formation de site. Il introduit également une obligation de formation des représentants salariés du CHSCT aux risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est composé de quatre paragraphes :

- le I fixe la périodicité des réunions des formations du CHSCT ;
- le II détermine la composition des deux formations et précise les modalités de désignation des représentants des entreprises extérieures à la formation de site ;
- le III concerne les moyens des représentants du personnel à la formation de site ;
- le IV institue une formation spécifique, pour les représentants salariés du CHSCT, aux risques liés à l'activité de l'entreprise.

Le **paragraphe I** fixe la périodicité des réunions des formations du CHSCT des établissements classés Seveso « seuils hauts ».

L'article L. 236-1 du code du travail prévoit, dans sa rédaction actuelle, que le chef d'établissement est tenu de convoquer le CHSCT dans trois hypothèses :

- au minimum une fois par trimestre dans le cadre de ses réunions périodiques ;
- à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel ;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le présent paragraphe vise alors à compléter cet article pour traiter du cas particulier des établissements Seveso « seuils hauts », dont le CHSCT comporte une double formation.

Il prévoit que la formation d'établissement se réunit au moins quatre fois par an, mais aussi lorsqu'un salarié de l'établissement est victime d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. La formation de site doit, elle, se réunir au moins une fois par an et lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure intervenant dans l'établissement est victime d'un accident de même nature.

Le **paragraphe II**, qui modifie l'article L. 236-5 du code du travail, détermine la composition des formations du CHSCT et précise les modalités de désignation des représentants des salariés des entreprises extérieures à la formation de site.

S'agissant de la composition du CHSCT, il prévoit que la composition de la formation d'établissement correspond exactement à la composition actuelle du CHSCT telle que fixée par le code du travail : elle comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel désignée par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ce paragraphe apporte toutefois une modification du droit existant, puisqu'il autorise la formation de site à inviter, à titre consultatif ou occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure¹.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du projet de loi, la formation de site du CHSCT comprend, outre les membres de la formation d'établissement, une représentation des chefs des entreprises extérieures et de leurs salariés. Cette représentation est déterminée par accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par voie réglementaire. Le champ du dialogue social est néanmoins encadré puisque cette représentation doit nécessairement prendre en compte trois critères : le nombre des entreprises extérieures, la durée de leur intervention et leur effectif intervenant annuellement dans l'établissement.

S'agissant des modalités de désignation des représentants salariés des entreprises extérieures à la formation de site, le présent paragraphe les encadre, là encore, très largement en précisant à la fois qui peut être représentant et qui les nomme. Ainsi, les représentants des salariés des entreprises extérieures devront être choisis, du reste fort logiquement, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site. En outre, ce sera le CHSCT de l'entreprise extérieure qui désignera les représentants des salariés de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, en leur absence, les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

¹ *Le code du travail ne prévoit que la possibilité d'une invitation de « toute personne qualifiée de l'établissement ».*

S'agissant enfin des garanties accordées aux représentants des salariés des entreprises extérieures à la formation de site du CHSCT, le présent paragraphe en prévoit deux.

D'une part, il impose à la fois au chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et aux chefs des entreprises extérieures de prendre « *toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions* ».

D'autre part, il leur garantit, à l'instar des autres représentants du personnel au CHSCT, une protection contre le licenciement identique à celle dont disposent les membres du comité d'entreprise.

Le **paragraphe III**, qui modifie l'article L. 236-7 du code du travail relatif au « *crédit d'heures* » dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT pour exercer leurs fonctions, prévoit d'accorder des moyens en temps pour les représentants du personnel siégeant à la formation de site du CHSCT. Ces moyens concernent aussi bien les représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice que ceux des entreprises extérieures à la formation de site.

Contrairement aux dispositions de l'article L. 236-7 du code du travail, le projet de loi ne fixe pas dans la loi le montant de ce crédit d'heures, mais renvoie à un accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, à un décret en Conseil d'Etat, le soin de déterminer le temps nécessaire à l'exercice de telles fonctions. Les représentants de l'entreprise utilisatrice, qui sont déjà membres de la formation d'établissement du CHSCT, ne bénéficient toutefois d'un crédit d'heures supplémentaires que si celui-ci est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le **paragraphe IV**, qui modifie l'article L. 236-10 du code du travail relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT, institue au profit des représentants des salariés aux deux formations du CHSCT une formation spécifique aux risques particuliers liés à l'activité de l'entreprise.

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 236-10 du code du travail prévoit un droit à la formation des représentants du personnel au CHSCT afin qu'ils puissent exercer convenablement leurs missions. L'article R. 236-15 du même code explicite l'objet de cette formation: elle a « *pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à assurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique (...). Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.* »

Cette formation apparaît comme une initiation à la prévention des risques professionnels propres à chaque branche.

Le présent paragraphe vise, au-delà de cette formation générale, à «*améliorer la connaissance technique des représentants du personnel qui seront amenés à se prononcer sur des orientations ou documents relatifs à la prévention d'accidents technologiques* » comme le souligne l'étude d'impact annexée à ce projet de loi.

Il introduit donc une nouvelle obligation de formation dont il précise l'objet -«*formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise*»- et les bénéficiaires -les représentants du personnel à la formation d'établissement du CHSCT et les représentants des salariés des entreprises extérieures à la formation de site du CHSCT, à la condition que ces dernières «*travaillent habituellement dans l'établissement* ».

Mais il renvoie à un accord collectif de branche ou d'entreprise le soin de définir les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée. Aussi, à l'inverse de l'actuelle formation instituée par l'article L 236-10, son renouvellement n'est que facultatif¹. En l'absence d'accord, ce sera l'employeur qui fixera les conditions de cette formation.

En application du dernier alinéa de l'article L. 236-10, la charge financière de cette nouvelle formation incombera à l'entreprise utilisatrice.

II – La position de votre commission

Dans la mesure où votre commission propose de remplacer la double formation du CHSCT par un élargissement de celui-ci, elle ne peut que proposer, par coordination, de supprimer les paragraphes I, II et III du présent article qui concernent la formation de site du CHSCT.

Elle tient néanmoins à souligner deux ambiguïtés dans ces paragraphes.

S'agissant de la périodicité des réunions du CHSCT, les dispositions du paragraphe I apparaissent plus restrictives que celles de l'actuel article L. 236-2-1 -elles ne mentionnent plus la réunion du CHSCT à la demande de deux membres salariés de cette instance-, sans que l'on sache si les dispositions du projet de loi et celles du code du travail sont exclusives l'une de l'autre.

¹ Alors que la formation générale doit être renouvelée au bout de quatre années de mandat.

S'agissant du statut des représentants des salariés des entreprises extérieures à la formation de site du CHSCT, votre commission observe que le paragraphe II du présent article leur accorde logiquement, à l'instar des représentants du personnel de l'établissement au CHSCT, des garanties en termes de protection contre le licenciement, mais ne leur impose aucune obligation. Or, l'article L. 236-3 du code du travail prévoit que les membres du CHSCT sont soumis à une obligation de discrétion et au secret professionnel. Dans le cas présent, il apparaît que le projet de loi aurait du reprendre de telles obligations, *a fortiori* s'agissant de salariés d'entreprises extérieures.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

*Article additionnel après l'article 11
(art. L. 236-7 du code du travail)*

**Rapprochement entre le CHSCT et l'inspecteur
des installations classées**

Objet : Cet article additionnel vise à autoriser l'inspecteur des installations classées à assister aux réunions du CHSCT d'un établissement Seveso « seuils hauts » et à permettre aux représentants du personnel du CHSCT de lui présenter des observations lors de ses visites dans l'établissement.

L'article L. 236-7 du code du travail prévoit, dans ses deux derniers alinéas, que l'inspecteur du travail est prévenu des réunions du CHSCT et peut y assister et que les représentants du personnel au CHSCT sont informés des visites de l'inspecteur du travail dans l'établissement et peuvent lui présenter leurs observations.

Votre commission juge souhaitable d'étendre, pour les établissements classés Seveso « seuils hauts », ces dispositions à l'inspecteur des installations classées, qui n'est pas aujourd'hui autorisé à assister aux réunions du CHSCT.

Il lui est en effet apparu que l'une des lacunes du dispositif de prévention des risques industriels résidait dans le cloisonnement existant entre son volet « industriel » et son volet « social ». L'information passe mal, faute d'association non seulement entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées, mais aussi entre le CHSCT et l'inspection des installations classées.

Elle considère alors qu'une telle disposition serait de nature à limiter un tel cloisonnement et à contribuer utilement à l'information des inspecteurs des installations classées, sans leur imposer nécessairement un surcroît de travail.

Votre commission vous propose d'insérer cet article additionnel par voie d'amendement.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a procédé à l'examen du rapport pour avis de M. André Lardeux sur le projet de loi n° 116 (2002-2003) relatif à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

M. André Lardeux, rapporteur pour avis, a rappelé que la commission des affaires sociales avait souhaité se saisir pour avis de certaines dispositions de ce projet de loi, dans la mesure où le risque industriel restait, avant tout, un risque au travail : lors de la catastrophe de Toulouse, sur les 30 personnes ayant trouvé la mort, 22 étaient des salariés occupés sur le site de l'Usine Grande Paroisse. Il s'est donc félicité que ce texte comporte un volet substantiel sur l'amélioration de la sécurité au travail dans les établissements à risques.

Il a souligné que les événements récents, quelles que soient leur gravité et l'émotion qu'ils ont pu susciter, ne devaient cependant pas masquer les progrès réalisés, depuis trente ans, en matière de sécurité au travail.

Il a observé que ces progrès relatifs étaient intervenus parallèlement à un renforcement progressif et significatif de la réglementation, notamment sous l'influence croissante de la législation communautaire.

Il s'est également félicité de l'implication croissante des partenaires sociaux en matière de sécurité au travail. A cet égard, il a rappelé que le 13 septembre 2000, avait été conclu l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail et que, dans les branches, et notamment celles les plus exposées au risque industriel, plusieurs accords importants avaient été conclus ou étaient en cours de négociation.

Pour autant, il a considéré que ces progrès ne pouvaient conduire au risque zéro et qu'il importait d'améliorer encore la législation applicable en matière de sécurité au travail.

Il a ainsi insisté sur l'apport des différents groupes de réflexion mis en place dans le cadre de la préparation du projet de loi, dont les travaux ont permis de mettre en lumière une triple insuffisance de notre politique de prévention.

Il a d'abord estimé que notre législation prenait encore insuffisamment en compte les conséquences de l'externalisation et du recours croissant à la sous-traitance.

Il a aussi jugé que l'association des salariés et de leurs représentants à la maîtrise des risques n'était sans doute pas optimale. A cet égard, il a précisé que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) constituaient des instruments reconnus et utiles, mais que leur fonctionnement demeurait encore très inégal et surtout, que leur capacité à appréhender le risque industriel dans les établissements les plus dangereux restait limitée.

Il a enfin estimé que la coordination des services de l'Etat compétents en matière de prévention des risques industriels demeurait insuffisante.

***M. André Lardeux, rapporteur pour avis,** a alors indiqué que le présent projet de loi s'inspirait largement de ces analyses et cherchait en cela à apporter quelques réponses concrètes aux insuffisances mises en évidence.*

Observant que le projet de loi reprenait, pour l'essentiel, dans son volet social, la trame, le champ d'application et les principales dispositions du projet de loi déposé par le précédent gouvernement en février dernier, il a considéré qu'il marquait néanmoins une inflexion importante dans sa philosophie, le changement essentiel résidant dans un recours accru au dialogue social.

Il a estimé que cette orientation se justifiait pleinement en matière de sécurité au travail, sans doute plus encore que dans d'autres domaines. Il a ainsi rappelé que, dans le cadre des groupes de réflexion mis en place après la catastrophe de Toulouse, les partenaires sociaux étaient largement convenus qu'un certain nombre de règles pouvaient difficilement être fixées, de manière uniforme, par la loi ou le décret face à la diversité des situations et qu'il était dès lors souhaitable de privilégier les accords collectifs pour mieux responsabiliser les acteurs et pour garantir une meilleure adaptation de la réglementation applicable aux spécificités des branches et des entreprises.

Rappelant que le volet social du projet de loi, en cohérence avec les autres dispositions du texte, visait les 672 établissements classés Seveso « seuils hauts », employant directement environ 150.000 salariés, et concernait donc les établissements qui présentent le risque industriel le plus important, il a indiqué que les articles 5 à 11 du projet de loi visaient principalement à mieux prévenir les conséquences de l'externalisation, à

améliorer la capacité d'intervention des représentants du personnel et à garantir une meilleure formation aux risques.

M. André Lardeux, rapporteur pour avis, a alors indiqué souscrire très largement aux orientations générales du projet de loi qui répondaient, de manière équilibrée, au souci de renforcer la sécurité des personnes dans les établissements à risques, sans pour autant multiplier des contraintes inutiles et coûteuses pour les entreprises.

Il a jugé que tout renforcement de la législation en matière de prévention des risques industriels ne pourrait en pratique produire des résultats concrets que s'il répondait à une triple exigence de partenariat, de simplicité et d'équité. Il a estimé que le projet de loi lui semblait souscrire, pour l'essentiel, à cette triple exigence, même s'il a cru souhaitable de le modifier ou de le compléter sur certains points.

Il a considéré qu'un renforcement effectif de la sécurité au travail passait d'abord par un approfondissement des partenariats entre l'ensemble des acteurs présents sur le site à risque, préalable indispensable à leur responsabilisation respective.

Sur ce point, il a jugé que le projet de loi comportait des mesures fortes et innovantes, en encourageant la concertation entre les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, notamment par une évaluation conjointe des risques et une définition commune des mesures de prévention ou par la mise en place d'une « formation d'accueil » aux risques pour les salariés des entreprises sous-traitantes, et en permettant de développer plus encore l'implication des salariés dans la sécurité par le renforcement, pour la prévention des risques industriels, du rôle et des moyens du CHSCT et par la mise en place d'une formation spécifique des membres du CHSCT sur les risques liés à l'activité de l'entreprise.

Il a toutefois jugé possible de favoriser plus encore les partenariats que ne le prévoyait le projet de loi, dans une double direction : mieux associer le CHSCT et l'inspection des installations classées et renforcer le rôle du CHSCT en cas d'incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves et à développer ainsi le retour sur expériences.

M. André Lardeux, rapporteur pour avis, a estimé qu'en matière de sécurité au travail, la réglementation devait, avant tout, viser la simplicité afin d'être directement applicable et de permettre ainsi de prévenir efficacement les risques.

Il a observé que le projet de loi apportait déjà quelques éléments de clarification en confirmant par exemple le rôle de « chef de file » que doit jouer l'entreprise donneuse d'ordre.

En revanche, il a regretté qu'il comporte aussi des éléments de grande complexité, citant notamment la double formation du CHSCT.

Sur ce point, il a proposé, sans revenir sur le nécessaire principe de l'élargissement du CHSCT à des représentants des entreprises extérieures, de simplifier sensiblement le dispositif proposé, en renvoyant plus largement encore aux accords de branche et en permettant aussi un tel élargissement à tous les établissements comportant une installation soumise à autorisation -et notamment les établissements Seveso « seuils bas »- dès lors que les partenaires sociaux de la branche l'estiment souhaitable.

***M. André Lardeux, rapporteur pour avis,** a enfin estimé que l'exigence de sécurité au travail s'accommodait mal de quelques inégalités de traitement fondées sur la taille de l'établissement ou le statut de l'intervenant, le format de la politique de prévention devant être avant tout fonction du risque.*

A ce titre, il a proposé que le projet de loi prenne en considération non seulement la situation des salariés des entreprises extérieures, mais aussi celle des entrepreneurs individuels et des chefs d'entreprises non salariés qui sont également directement exposés et parties prenantes au risque, jugeant notamment souhaitable de leur permettre de bénéficier de la « formation d'accueil ».

Il a également souhaité aller vers une plus grande équité, quelle que soit la taille de l'établissement. Observant que le projet de loi renforçait le rôle du CHSCT en matière de prévention des risques industriels, il a indiqué que, parmi les établissements classés Seveso « seuils hauts » et malgré les risques encourus, un nombre non négligeable d'établissements ne comportait que peu de salariés et ne disposait pas toujours d'un CHSCT. Il a alors jugé nécessaire de favoriser l'implantation des CHSCT dans les « petits » établissements à risques.

***M. Nicolas About, président,** a salué la qualité du premier rapport sur un projet de loi que présentait M. André Lardeux devant la commission et en a partagé pleinement les orientations.*

***M. Michel Esneu** a tenu à soulever deux points, tirés de son expérience d'élus local. D'abord, il s'est étonné du fait que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le personnel ne dispose pas de représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité. Ensuite, il s'est déclaré surpris par le fait que l'élaboration des études de danger n'associe pas à la fois les entreprises et les directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) pour permettre une appréciation concertée des dangers répertoriés dans ces entreprises.*

Mme Nelly Olin a déclaré partager largement les orientations retenues par le rapporteur. Se faisant écho des propos de M. Michel Esneu, elle a également suggéré d'associer les DRIRE à l'élaboration des études de danger.

Mme Sylvie Desmarescaux a exprimé les inquiétudes des habitants de la région de Dunkerque, vivant à proximité d'installations classées qui font face à une dépréciation de leurs biens et sont réticents à quitter leur logement dans le cadre des procédures d'expropriation mises en oeuvre.

Citant l'exemple de son département, **M. Louis Souvet** a évoqué la présence d'installations dangereuses au cœur même des zones résidentielles. Il a préconisé le déplacement de ces usines en dehors de ces zones, assurant qu'une telle opération serait plus protectrice et moins coûteuse que des mesures de prévention.

M. André Vantomme a rappelé la complexité du sujet abordé. Il a observé que la fermeture d'un site industriel nécessitait d'importants travaux de dépollution, dont témoignait le cas de Métaleurop sans que les responsabilités des uns et des autres soient clairement établies.

Il s'est demandé, en conséquence, si le projet de loi apportait des réponses à cette question.

M. Jean Chérioux, tout en partageant les préoccupations de ses collègues, a mis en garde contre un excès de réglementation qui fournirait aux entreprises industrielles un prétexte pour se délocaliser à l'étranger.

Mme Anne-Marie Payet a mis l'accent sur les risques naturels qui, selon elle, menaçaient davantage la Réunion que les risques industriels, malgré la présence, sur l'île, de quelques établissements classés Seveso.

M. Alain Vasselle s'est montré sceptique à l'égard d'un renforcement des moyens des DRIRE dont il a souligné les positions souvent « tatillonnes » et les exigences parfois excessives et variables de surcroît d'un département à l'autre.

M. Nicolas About, président, a constaté que de nombreuses interrogations des membres de la commission s'adressaient prioritairement au rapporteur de la commission des affaires économiques, saisie au fond du projet de loi. Il a suggéré au rapporteur pour avis de s'en faire l'écho auprès de son collègue rapporteur de cette commission.

Répondant aux intervenants, **M. André Lardeux, rapporteur pour avis**, a indiqué que certains des amendements qu'il proposait visaient à donner aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité de disposer de représentants compétents en matière de sécurité et d'hygiène. Il a ensuite précisé que l'Etat n'était pas entièrement exclu de l'élaboration des études de

danger, observant qu'il avait la possibilité de demander aux entreprises d'approfondir, le cas échéant, le contenu de ces études.

Il a souligné que les salariés n'étaient généralement pas favorables aux déplacements de leur usine et a indiqué que le Gouvernement avait annoncé des initiatives quant aux responsabilités en matière de dépollution des sites industriels fermés.

Puis la commission a ensuite procédé à l'examen des articles 5 à 11 du projet de loi sur lesquels porte l'avis qu'elle présente, ainsi que des amendements proposés par M. André Lardeux, rapporteur pour avis.

A l'article 5 (rôle respectif du chef de l'entreprise utilisatrice et des chefs des entreprises extérieures dans les établissements Seveso « seuils hauts » en matière de sécurité), la commission a adopté un amendement de précision et un amendement visant à prendre en considération l'intervention de travailleurs indépendants dans l'établissement.

*Après un large débat au cours duquel sont intervenus **MM. Alain Vasselle, André Vantomme, André Lardeux, rapporteur pour avis, Nicolas About, président, et Mme Sylvie Desmarescaux**, elle a également adopté un amendement visant à préciser le partage des responsabilités respectives entre le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure.*

A l'article 6 (formation d'accueil des salariés des entreprises extérieures intervenant dans des établissements Seveso « seuils hauts »), elle a adopté, outre trois amendements rédactionnels et deux amendements rectifiant des erreurs matérielles, un amendement visant à ouvrir la formation d'accueil aux risques aux artisans et aux chefs d'entreprises extérieures pouvant intervenir directement dans l'établissement, et un amendement visant à préciser les conditions de financement de cette formation d'accueil.

A l'article 7 (information des autorités publiques en cas de mise en œuvre du droit d'alerte), elle a adopté un amendement visant à rectifier une erreur matérielle.

A l'article 8 (moyens de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours), elle a adopté deux amendements de précision.

Avant l'article 9, la commission a adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel afin de favoriser l'implantation des CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts » à l'initiative des représentants des personnels.

A l'article 9 (double formation du CHSCT dans les établissements Seveso « seuils hauts » et création d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail), outre un amendement de précision, la commission a adopté un amendement visant à supprimer la double formation du CHSCT au

profit d'un élargissement de sa composition dans des conditions fixées par accord de branche et permettant d'étendre le champ d'application d'un tel élargissement, à l'initiative des partenaires sociaux, à l'ensemble des établissements comportant au moins une installation soumise à autorisation. Elle a également adopté un amendement tendant à renvoyer à un décret le soin de préciser les conditions de présidence du comité interentreprises de santé et de sécurité au travail.

A l'article 10 (nouvelles attributions du CHSCT dans les établissements classés Seveso « seuils hauts »), outre deux amendements de coordination, elle a adopté un amendement tendant à préciser l'obligation nouvelle d'établir une liste de postes relevant de fonctions de sécurité. Elle a également adopté un amendement tendant à confier au CHSCT le soin d'examiner tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves et de favoriser ainsi le retour sur expériences.

A l'article 11 (composition et fonctionnement des doubles formations du CHSCT et formation spécifique aux risques des membres du CHSCT), elle a adopté deux amendements de coordination.

Après l'article 11, la commission a adopté un amendement tendant à permettre à l'inspecteur des installations classées d'assister aux réunions du CHSCT.

La commission a enfin émis un avis favorable à l'adoption des articles 5 à 11 du projet de loi ainsi amendé.

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
	Projet de loi relatif à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages	Projet de loi relatif à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages
Code du travail		
<p>Art. 230-2. I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.</p>	CHAPITRE III Mesures relatives à la sécurité du personnel Article 5 I. - L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :	CHAPITRE III Mesures relatives à la sécurité du personnel Article 5 I. – Alinéa sans modification
<p>Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.</p>	1° Le second alinéa du I est abrogé ; 2° Il est ajouté après le III un IV ainsi rédigé :	1° Non modifié 2° Alinéa sans modification
	« IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.	« IV. – Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 231-2. Des décrets en Conseil d'Etat déterminent : 3. Les modalités de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue au III de l'article L. 230-2.</p> <p>Art. L. 231-3-1. - Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et</p>	<p>« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée par l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III du présent article. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue. »</p> <p>II. - Le 3° de l'article L. 231-2 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« 3° - Les modalités de l'évaluation et de la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux III et IV de l'article L. 230-2 ; ».</p> <p>Article 6</p> <p>L'article L. 231-3-1 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>« En outre, dans ...</p> <p>... salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé ...</p> <p>... article. »</p> <p>II. – Non modifié</p> <p>Article 6</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.</p>	<p>1° Après le premier alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée par <i>les textes cités</i> à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, le chef d'établissement est tenu de définir et de mettre en œuvre au bénéfice des salariés des entreprises extérieures, mentionnés au deuxième alinéa du IV de l'article L. 230-2, avant le début de leur première intervention sur le site, une formation pratique et appropriée aux risques spécifiques que leur intervention est susceptible de présenter pour eux-mêmes et les personnes présentes dans l'établissement. Elle est dispensée sans préjudice de celles prévues par les premier et cinquième alinéas du présent article. Son contenu et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. »</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>... par l'article 15 ...</p> <p>... salariés <i>ou des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs indépendants</i>, mentionnés ...</p> <p>... intervention <i>dans l'enceinte de l'établissement</i>, une formation ...</p> <p>... risques <i>particuliers</i> que leur intervention <i>peut</i> présenter <i>en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation</i>. Elle ...</p> <p>... d'établissement. »</p>
<p>Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprise où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa du présent article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.</p>	<p>2° La seconde phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée :</p> <p>« Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa du présent article ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa dudit article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa. »</p>	<p>2° La ... du deuxième alinéa est ainsi rédigée :</p> <p>« Ils ...</p> <p>... vue au <i>sixième</i> alinéa ...</p> <p>... alinéa. »</p> <p>2° bis. – Dans le troisième alinéa, après les mots : « à la charge de l'employeur », sont insérés les mots : « , à l'exception de la formation visée</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>.....</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions dans lesquelles la formation prévue au présent article est organisée et dispensée.</p> <p>.....</p>	<p>3° Le huitième alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Un décret en Conseil d'État, pris en application de l'article L. 231-2, fixe les conditions dans lesquelles les formations prévues aux premier, cinquième et sixième alinéas du présent article sont organisées et dispensées. »</p>	<p><i>au deuxième alinéa qui incombe à l'entreprise utilisatrice, »</i></p> <p>3° Non modifié</p>
<p>Art. 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 s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8 , il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. 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.</p> <p>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 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>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</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.</p>	<p>Article 7</p> <p>L'article L. 231-9 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, le chef d'établissement informe, dès qu'il en a connaissance, l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspecteur des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations visées par l'article 5 précité, de l'avis prévu au premier alinéa du présent article et précise les suites qu'il entend lui donner. »</p>	<p>Article 7</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>... l'article 15 précité, ...</p> <p>... donner. »</p>
	<p>Article 8</p> <p>Après l'article L. 233-1 du même code, il est inséré un article L. 233-1-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 233-1-1.</i> - Sans préjudice de l'application des mesures prévues par le présent code relatives à la prévention des incendies et des explosions, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours doivent être prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des travailleurs. Le chef d'établissement définit ces moyens en fonction du nombre de personnes occupées sur le</p>	<p>Article 8</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 233-1-1.</i> – Sans ...</p> <p>... sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement. Le chef ...</p> <p>... occupés dans l'enceinte de l'établissement et des risques ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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.</p>	<p>site et des risques encourus. Il consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur la définition et la modification de ces moyens. »</p>	<p>... moyens. »</p>
<p>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.</p>		
<p>L'inspecteur du travail peut imposer 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.</p>		
<p>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.</p>		

Textes en vigueur

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.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés . En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

Texte du projet de loi

Article 9

Propositions de la Commission

Article additionnel avant l'article 9

L'article L. 236-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions du présent article, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n°.... du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, l'employeur est tenu de mettre en place, à la demande du délégué du personnel, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Article 9

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

L'article L. 236-1 du code du travail est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, dès lors que les conditions définies au premier alinéa du présent article sont remplies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par ledit alinéa comprend deux formations distinctes :

« - la formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, réunissant le chef d'établissement et des représentants salariés de l'établissement ;

« - la formation de site du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, réunissant les membres de la formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement et des représentants de leurs salariés. Elle est présidée par le

L'article ...

... par deux alinéas ainsi rédigés :

« Pour les établissements comprenant au moins une installation soumise à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement, une convention ou un accord collectif de branche détermine les conditions dans lesquelles le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement est élargi à des chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement et à des représentants de leurs salariés afin de contribuer à la définition de règles communes de sécurité dans l'établissement et à la prévention des risques liés à l'interférence entre les activités de l'établissement et celles des entreprises extérieures. Pour les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée par l'article 15 de la loi n°..... du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, les conditions d'un tel élargissement sont définies par décret en Conseil d'Etat. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux représentants des salariés des entreprises extérieures visés au présent alinéa.

Alinéa supprimé

Alinéa supprimé

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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 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 qu'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. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.</p>	<p>chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>« Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail, assurant la concertation entre les <i>formations de site</i> des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévues à l'alinéa précédent, est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. <i>Il est présidé par le chef de l'établissement occupant le plus de salariés.</i> Un décret en Conseil d'État détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement. »</p>	<p>« Dans ...</p> <p>... entre les comités ...</p> <p>... travail <i>des établissements visés à la deuxième phrase de l'alinéa précédent et situés dans ce périmètre</i> est mis ...</p> <p>... établissements. Un décret ...</p> <p>... fonctionnement. »</p>
<p>.....</p> <p>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</p>	<p>Article 10</p> <p>I. - L'article L. 236-2 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le neuvième alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou</p>	<p>Article 10</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>... travail est informé ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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.</p> <p>.....</p>	<p>sa formation d'établissement, mentionnée au septième alinéa de l'article L. 236-1, est informé par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et, notamment, sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 précité qui doivent être portés à sa connaissance avant leur envoi à l'autorité compétente. Il est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du code de l'environnement. Il est informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. 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. »</p>	<p>... L. 236-12. »</p>
	<p>2° Après le neuvième alinéa, il est ajouté quatre alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>2° Après le neuvième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</p>
	<p>« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, la formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tel que prévu au septième alinéa de l'article L. 236-1, dispose des prérogatives définies au présent article, sans préjudice de celles expressément attribuées à la formation de site de ce comité.</p>	<p>« Dans les établissements visés au précédent alinéa, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure, appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation mentionnée à l'alinéa précédent.</p>
	<p>« La formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionné à l'alinéa précédent est consultée avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les</p>	<p>« Il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure, appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation visée à l'alinéa précédent.

« Cette formation est également consultée sur la liste des postes comportant des tâches de conduite, de surveillance et de maintenance de l'installation en indiquant, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, ceux qui doivent être occupés par des salariés de l'établissement, ceux qui ne peuvent être confiés ni à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ni à des salariés sous contrat de travail temporaire et ceux dont les tâches doivent être réalisées en présence d'au moins deux salariés qualifiés. »

« La formation de site du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionné au dixième alinéa du présent article est consultée sur les règles communes destinées à assurer la sécurité dans l'établissement. Elle a pour mission de veiller à l'observation de ces règles communes et des mesures de sécurité définies en application du IV de l'article L. 230-2. Elle peut proposer toute action de prévention des risques liés à l'interférence entre les activités et les matériels de l'établissement et ceux des entreprises extérieures. Elle reçoit les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et les prescriptions imposées par ces mêmes autorités, et communication des mesures de sécurité mentionnées précédemment ainsi que, lorsqu'il a été fait appel à l'expert mentionné au II de l'article L. 236-9, le rapport établi par ce dernier.»

l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées. »

Alinéa supprimé

Alinéa supprimé

I bis (nouveau). – L'article L. 236-2-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 236-9. - I. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :</p> <p>1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;</p> <p>2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.</p> <p>Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.</p>	<p>II. - L'article L. 236-9 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les II et III deviennent respectivement les III et IV.</p> <p>2° Il est ajouté après le I un II ainsi rédigé :</p> <p>« II. - Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou par l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, la formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tel que prévu par le septième alinéa de l'article L. 236-1, peut faire appel à un</p>	<p>« Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée par l'article 15 de la loi n°.... du.... relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, le comité est également réuni, dans des conditions fixées par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise, à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. A cette occasion, il procède à l'analyse de l'incident et peut proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion visée à l'article L. 236-4. »</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« II. – Dans ...</p> <p>.... l'environnement ou visée par ...</p> <p>... des</p> <p>dommages, le comité ...</p> <p>... travail peut ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>II. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article L. 434-6, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.</p>	<p>expert en risques technologiques, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, soit lorsqu'elle est informée par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu au neuvième alinéa de l'article L. 236-2, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation susmentionnée. »</p>	<p>... soit lorsqu'il est informé par mentionnée. »</p>
<p>III. - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.</p>		
<p>Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.</p>		
<p>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.</p>		
<p>L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.</p>		
<p>Art. L. 236-2-1. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque .</p>	<p>Article 11</p>	<p>Article 11</p>
<p>Il est également 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.</p>	<p>I. - L'article L. 236-2-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le comité d'hygiène, de</p>	<p>I. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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 collègue 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 collègue.</p> <p>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.</p>	<p>sécurité et des conditions de travail, tel que prévu par le septième alinéa de l'article L. 236-1, se réunit au moins quatre fois par an dans sa formation d'établissement et au moins une fois par an dans sa formation de site. Lorsqu'un salarié de l'établissement est victime d'un accident, dans les circonstances définies à l'alinéa précédent, la formation d'établissement de ce comité est réunie. La formation de site de ce même comité est réunie lorsque la victime est un salarié d'une entreprise extérieure intervenant dans l'établissement. »</p> <p>II. - Après le deuxième alinéa de l'article L. 236-5 du même code, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les comités, tels que prévus par le septième alinéa de l'article L. 236-1, la formation d'établissement comprend le chef d'établissement et une délégation du personnel désignée selon les conditions définies par les deux alinéas précédents. La formation de site du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée des membres constituant la formation d'établissement et d'une représentation des chefs des entreprises extérieures et de leurs salariés, déterminée, par</p>	<p>II. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par voie réglementaire, en fonction du nombre de ces entreprises, de la durée de leur intervention et de leur effectif intervenant annuellement dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leur fonction. Les dispositions de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans la formation de site d'un comité, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La formation d'établissement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure. »

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa.

Le comité d'hygiène, de sécurité

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>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. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.</p>	<p>III. - Après le premier alinéa de l'article L. 236-7 du même code, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III. - <i>Supprimé</i></p>
<p>Art. L. 236-7. - Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p>	<p>« Chacun des représentants du personnel siégeant dans la formation de site du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tel que prévu par le septième alinéa de l'article L. 236-1, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, déterminé par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décret en Conseil d'État, qui s'ajoute, le cas échéant, à celui prévu à l'alinéa précédent. »</p>	
<p>Art. L. 236-10. - Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.</p>	<p>IV. - Avant le dernier alinéa de l'article L. 236-10, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Avant ...</p>
<p>Dans les établissements visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.</p>	<p>« En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, les représentants du personnel <i>de la formation d'établissement</i> du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les représentants des salariés des entreprises extérieures, qui siègent dans la formation de site de ce comité et travaillent habituellement dans l'établissement, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de</p>	<p>... rédigé :</p>
<p>La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.</p>		<p>« En outre ...</p>
<p>Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par la convention collective de branche ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.</p>		<p>... personnel du comité ...</p>
		<p>... extérieures, <i>visés au dernier alinéa de l'article L. 236-1 qui travaillent ...</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.</p>	<p>l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. »</p>	<p>... d'établissement. »</p>
		<p><i>Article additionnel après l'article 11</i></p>
		<p><i>L'article L. 236-7 est ainsi modifié :</i></p>
		<p><i>1° Le sixième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p>
		<p><i>« Dans les établissements comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée par l'article 15 de la loi n° du relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, l'inspecteur des installations classées doit être également prévenu de toutes les réunions du comité et peut y assister. »</i></p>
		<p><i>2° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p>
		<p><i>« Dans les établissements mentionnés au précédent alinéa, les représentants du personnel au comité doivent être également informés de la présence de l'inspecteur des installations classées, lors de ses visites, et doivent pouvoir présenter leurs observations. »</i></p>