



## Désignation du CHSCT

**La création d'un CHSCT est obligatoire dans la plupart des établissements d'au moins 50 salariés. Le code du travail détermine la nature des établissements et des entreprises concernés. Il fixe également les seuils d'effectifs et les règles de création en cas d'absence de comité (art. L. 236-1, L. 231-1 et L. 236-1-1, L. 431-2 (L. 620-10 et L. 620-11), R. 236-4 du code du travail).**

Le CHSCT comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.» (art. L. 236-5).

### L'employeur a l'initiative de réunir le collège des élus ou « collège désignatif »

Il appartient à l'employeur de convoquer les membres du collège chargé de la désignation des représentants du personnel au CHSCT. Cette convocation « constitue une formalité substantielle, à défaut de laquelle la désignation des membres du CHSCT est nulle » (Cour de cassation, chambre sociale 4 avril 2001). L'employeur doit véritablement et physiquement réunir ce collège. En effet, la désignation ne peut être l'objet d'une réunion fictive suivie d'un accord écrit des intéressés sur le choix des membres du comité ; par exemple, un comité d'entreprise constatant l'accord des intéressés sur le choix des membres du CHSCT ne remplace pas la réunion du collège des élus (Cour de cassation, chambre sociale 15 juin 1994).

Il doit les réunir « en un même lieu et à la même date pour procéder par voie d'élections à la désignation des membres du CHSCT » (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 14 janvier 2004).

Un collège désignant un CHSCT couvrant un secteur d'activité de l'établissement comprendra « les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel élus dans le périmètre d'implantation de ce CHSCT » (Cour de cassation, chambre sociale 30 mai 2001).

### Les suppléants et le collège des élus

La convocation des suppléants au collège désignatif est obligatoire. Elle constitue une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation est nulle. Les suppléants ne participent pas au vote sauf pour remplacer un titulaire absent (Cour de cassation, chambre sociale 17 mars 1998). Attention, il n'est pas prévu de suppléants au CHSCT (les articles L. 236-5 et R. 236-1 donnent la composition du CHSCT ; ils ne prévoient pas de suppléants. On peut en prévoir par le jeu de l'article L. 236-13, mais ils n'auront pas les moyens et les prérogatives attachés au statut de RP au CHSCT).

### Cumul de mandats

Si l'un des élus du collège désignatif détient deux mandats (comité d'entreprise et délégué du personnel), il devra préciser la fonction qu'il choisit de représenter ; l'autre fonction étant prise en charge par son suppléant (une circulaire du ministère du travail n° 93/15 du 25 mars 1995 énonce en détail les façons de régler ces situations).

### Un collège électoral unique

Le collège qui va désigner le CHSCT n'est pas divisé en fonction des catégories professionnelles.

En effet, « l'article L. 236-5 ayant institué un collège spécial unique pour les élections du CHSCT, celles-ci doivent être annulées totalement si elles se sont déroulées séparément dans un collège ouvriers et employés et dans un collège cadres et agents de maîtrise » (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 14 mars 1989).

### Éligibilité

#### Appel à candidature

Aucune règle n'existe pour l'appel à candidature. Le collège des élus fixe lui-même les modalités et délais de l'élection. En effet, « il appartient au collège désignatif... et non à l'employeur, d'arrêter les modalités d'élection des membres de la délégation du personnel au CHSCT ; et le collège désignatif est seul habilité en fonction des circonstances à fixer une date limite de dépôt de candidatures ainsi que les modalités de celles-ci » (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 21 novembre 1990 et 26 septembre 2002).

### Conditions pour être éligible

- Tout salarié a vocation à être membre du CHSCT

« La réglementation n'a prévu aucune condition particulière à remplir pour être désigné au comité. Tout salarié de l'établissement a vocation à être membre du comité » (circulaire citée et Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 10 octobre 1989) ; à condition de toujours faire partie du personnel à la date du scrutin ; « une personne qui n'est plus à cette date salariée de l'entreprise ne peut plus être désignée » (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 15 novembre 1995). Le salarié doit aussi travailler effectivement dans l'établissement : en effet, « un salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise et a été mis à disposition d'une autre de manière permanente et exclusive ne peut conserver son mandat de représentant du personnel au CHSCT de la première entreprise » (circulaire citée).

- Groupement d'intérêt économique (GIE)

Cependant, un GIE ne se substituant pas aux sociétés participantes dans la prise en compte des intérêts de leurs salariés, « un salarié mis à la disposition d'un GIE par l'une des sociétés membres de ce groupement pouvait être désigné en qualité de membre du CHSCT d'un établissement de cette société » (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 31 mai 1994).

- Entreprise extérieure

Le salarié d'une entreprise extérieure mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice peut se

présenter au CHSCT de celle-ci dès lors qu'il travaille dans l'établissement où le comité est constitué. « Le CHSCT ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé 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... En raison de la nature de cette mission, tout salarié peut être désigné en tant que membre de la délégation du personnel prévue par l'article L. 236-5, dès lors qu'il travaille dans l'établissement où il est constitué. En conséquence, une démonstratrice, qui travaille de façon permanente et exclusive depuis vingt-cinq ans dans un grand magasin où elle partage la même activité et les mêmes conditions de travail que les salariés de cette entreprise, est éligible à la délégation du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice » (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 14 décembre 1999*).

- Capacité électorale

Le code du travail ne fixe pas de condition de capacité électorale pour la désignation de membre de la délégation du personnel au CHSCT (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 9 juillet 1996*).

- Pas de monopole syndical

Par ailleurs, le monopole syndical existant au premier tour pour les élections des représentants du personnel n'existe pas pour les membres du CHSCT : «... aucune disposition légale n'ayant étendu ce monopole pour la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT » (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 28 février 1989*).

(Ne pas confondre avec la possibilité pour un syndicat de

désigner un représentant au CHSCT, qui n'aura ni les moyens, ni les prérogatives, ni la protection légale du représentant du personnel au CHSCT).

### Mode de désignation

#### Consensus du collège des élus

« Les représentants peuvent être désignés par consensus », c'est-à-dire « accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif » (*Circulaire citée et Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 16 mai 1990*); l'unanimité a lieu sur le nom des salariés et en fonction des critères à privilégier : « Les critères de désignation à privilégier sont assurément la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise, ainsi que l'aptitude à l'étude et à l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels » (*Circulaire citée et Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 2 juin 1988*).

Le mode de scrutin pourra être déterminé par accord unanime entre les membres du collège désignatif. À défaut, l'élection se fera par scrutin de liste avec la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 28 février 1989 et arrêt du 13 février 2003*).

#### Le vote doit avoir lieu au scrutin secret et sous enveloppe

« Mais, attendu que la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, qui ne peut résulter que d'un vote du collège mentionné à l'article L. 236-5 du code du travail, doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe », les élus du collège désignatif ne peuvent déroger, même par un accord collectif, à la règle du

vote secret. Par conséquent des élections à main levée doivent être annulées (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 25 novembre 1998*).

#### Nombre de représentants au CHSCT - Effectif

Le nombre de représentants au CHSCT est fonction de l'effectif de l'établissement à la date de la désignation. Si l'inspection du travail accorde des dérogations, elles doivent intervenir avant la procédure de désignation.

#### Neutralité du président

Le chef d'établissement ne participe pas au vote. Il est tenu à une stricte obligation de neutralité (*Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 17 mars 1998*).

#### Procès-verbal des travaux du collège des élus

Le collège désignatif remet le procès-verbal de ses travaux à l'employeur, qui doit l'envoyer dans les huit jours de la réunion à l'inspecteur du travail (*art. R. 236-5 du code du travail et circulaire citée*).

## Textes à appliquer

Articles L. 236-5 du code du travail

Articles R. 236-5 et R. 236-5-1

Claire Soudry