

Direction
des relations du travail

Sous-direction des conditions
de travail et de la protection
contre les risques du travail

**Bureau des conditions de
travail, de l'organisation de la
prévention des risques
professionnels et de la
médecine du travail - CT 1**
39-43, Quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 26 53
Télécopie : 01 44 38 27 67

Paris, le 14 avril 2006

**CIRCULAIRE DRT n° 2006/10
du 14 avril 2006
relative à la sécurité des travailleurs
sur les sites à risques industriels
majeurs**

internet : www.travail.gouv.fr

- ◆ MADAME ET MESSIEURS LES PREFETS
DE REGION
- ◆ MESDAMES ET MESSIEURS LES
DIRECTEURS REGIONAUX DU TRAVAIL
- ◆ MESDAMES ET MESSIEURS LES
PREFETS DE DEPARTEMENT
- ◆ MESDAMES ET MESSIEURS LES
DIRECTEURS DEPARTEMENTAUX DU
TRAVAIL
- ◆ MESDAMES ET MESSIEURS LES
INSPECTEURS DU TRAVAIL

Références :

- Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages
- Décret n°92-158 du 20 février 1992 relatif aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure
- Décret n°2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel
- Circulaire DRT n°2001/5 du 15 novembre 2001 relative aux entreprises à risques
- Note DRT du 14 décembre 2001 relative au contrôle des entreprises à risques
- Note conjointe DRT/DPPR du 14 avril 2006 relative au renforcement de la coopération entre les inspections du travail et des installations classées, chargées du contrôle des établissements classés Seveso seuil haut

Circulaire relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs

L'objectif d'une sécurité maximale des salariés exposés aux risques industriels majeurs, que sont les risques technologiques, impose l'organisation de mesures particulières mises en œuvre par les employeurs et associant davantage les salariés et leurs représentants.

Conformément aux objectifs de la politique nationale du travail, et dans le souci d'améliorer constamment les conditions de santé et de sécurité des travailleurs exposés à des risques élevés, il est nécessaire de poursuivre les efforts déjà entrepris visant à renforcer l'application effective des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité dans les entreprises classées SEVESO, l'organisation de la co-activité dans de tels sites appelant une vigilance toute particulière de la part des agents de contrôle. L'objet de la présente circulaire est précisément d'explicitier les plus récentes de ces dispositions.

I- LA NECESSITE DE NORMES SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES A RISQUES TECHNOLOGIQUES

1- Une attente sociale prioritaire

L'explosion survenue le 21 septembre 2001 dans l'usine AZF, à Toulouse, qui a eu des répercussions très largement au delà du site industriel de Grande-Paroisse, a conduit le Gouvernement à rechercher les mesures les plus appropriées pour faire face aux risques industriels majeurs.

Dans les faits, si cette catastrophe a profondément marqué les Toulousains, l'opinion publique du pays tout entier garde en mémoire le bilan des victimes : trente morts, des milliers de blessés et des dégâts matériels considérables, jusque dans le centre de la ville. Il s'en dégage le constat de l'accident industriel le plus grave en France depuis une cinquantaine d'années.

Des lacunes d'ordre divers, notamment au plan organisationnel, ayant été identifiées à l'occasion des enquêtes menées à la suite de cette catastrophe, une réaction sur les aspects juridiques s'imposait. C'est ainsi que plusieurs pistes d'amélioration profonde de la législation relative aux installations classées ont émergé des réflexions engagées à cette époque et associant toutes les parties prenantes.

Après de nombreux débats, enquêtes et concertations, diverses mesures concernant la protection de l'environnement, de la population, et de la catégorie particulière des travailleurs exposés aux dangers et en situation de risques élevés ont été proposées.

En conséquence, le 21 juillet 2003, le Parlement a adopté la loi n°2003-699 - promulguée le 30 juillet 2003 - relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

Avant de détailler le contenu de ce texte, il est nécessaire de rappeler le corpus juridique préexistant.

2- La construction du cadre juridique relatif aux entreprises à hauts risques

2-1 Les outils juridiques antérieurs à 2003

La directive européenne n°82/501 du 24 juin 1982, remplacée depuis le 3 février 1999 par la directive n°96/82 du 9 décembre 1996, dites respectivement « SEVESO I » et « SEVESO II » (appellation tirée du nom de lieu d'une catastrophe italienne de grande ampleur), et la loi – antérieure - n°76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), ainsi que le décret n°77-1133 du 21 septembre 1977 modifié - pris pour son application - imposent des obligations spécifiques aux exploitants d'entreprises à risques majeurs.

Par ailleurs, un décret du 20 mai 1953 classe les différentes installations susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'environnement dans une nomenclature dite « ICPE », modifiée par les décrets du 7 juillet 1992 et du 28 décembre 1999, en fonction des activités et/ou des substances fabriquées ainsi que des quantités de matières dangereuses présentes sur le site.

Plus récemment, le décret n°2004-1331 du 1^{er} décembre 2004 a encore affiné la nomenclature des ICPE, par nature évolutive, du fait, notamment, de l'avancée des connaissances scientifiques et techniques.

En ce qui concerne le droit du travail, la directive CEE n°89/391 du 12 juin 1989 - dite « directive-cadre » - a défini les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que ces risques ne peuvent pas être évités à la source.

En France, c'est la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels qui a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive-cadre précitée et la directive du 25 juin 1991 la complétant ajoutaient au droit national. De ces textes découlent les principes généraux de prévention codifiés à l'article L 230-2 du code du travail, dont l'adaptation du travail à l'homme et la démarche d'évaluation a priori des risques professionnels.

2-2 Présentation de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003

2-2-1 L'esprit général du texte

Cette loi vise, en ses dispositions relatives à la sécurité du personnel, à sensibiliser et à responsabiliser davantage tous les acteurs de l'entreprise, tout en renforçant la place du dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail.

Le chapitre III du Titre Ier de ce texte est précisément consacré aux mesures relatives à la sécurité du personnel des entreprises à risques technologiques. Ces dispositions, ainsi que les mesures réglementaires d'application, complètent le droit relatif à la santé et la sécurité au travail dans de telles entreprises.

En remarque préliminaire, il convient de rappeler que le champ d'application de ce texte législatif se limite aux établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement et soumise à une autorisation assortie de servitudes d'utilité

publique (« ICPE AS¹ ») ou une installation visée à l'article 3-1 du code minier². Toutefois, les nouvelles modalités d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – dans le cadre de la procédure de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée - s'appliquent, dans un souci de cohérence, à l'ensemble des établissements exploitant une installation soumise à autorisation simple, c'est à dire même sans servitude.

Le fil directeur de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 est, en ce qui concerne la sécurité des travailleurs, de parvenir à une meilleure prise en compte des risques, d'où l'optimisation du rôle des CHSCT afin de rendre plus efficace le système de prévention des risques professionnels, et en priorité sur les sites industriels les plus dangereux.

En effet, la volonté du législateur est clairement d'accroître l'implication des représentants du personnel et des intervenants extérieurs en matière de sécurité au travail. Cela nécessite une révision des procédures, un renforcement des moyens d'action et davantage de coordination.

En outre, de nombreuses dispositions reposent sur le constat d'un développement important, depuis plusieurs années, du recours à la sous-traitance, ou à l'externalisation d'activités, en cascade sur les sites industriels français. Or, la multiplicité des intervenants sur un même lieu de travail crée inévitablement des situations particulièrement complexes, avec une dispersion des informations et, surtout, un phénomène sous-jacent de dilution des responsabilités.

D'ailleurs, il s'avère que le taux d'accidents relevé dans les entreprises extérieures est sensiblement plus élevé que celui concernant directement les entreprises utilisatrices. Incontestablement, la co-activité est un facteur aggravant la probabilité d'occurrence des risques professionnels.

C'est pourquoi les pratiques actuelles méritent d'être mieux encadrées. D'où l'élaboration de règles spécifiques, propres à la sécurité des travailleurs exposés à des risques majeurs, reposant sur une logique de site industriel qui se substitue à la logique, plus étroite, de l'entreprise.

2-2-2- Ses mesures d'application

Les articles 7 à 16 de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003, relative à la prévention des risques technologiques, constituent son volet social. Au-delà des dispositions d'application immédiate dès la publication de la loi, intervenue le 31 juillet 2003, certaines dispositions législatives impliquent des précisions complémentaires déterminées par la voie réglementaire.

Ainsi, le décret en Conseil d'Etat n°2006-55 du 17 janvier 2006, relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel, fixe les mesures d'application de dispositions prévues aux articles 13 et 14 de la loi précitée, ceux-ci étant codifiés aux articles L 236-1, L 236-2 et L 236-9 du code du travail.

¹ Voir la définition des ICPE AS au point I-3-1, en page 5.

² A savoir : les cavités souterraines, naturelles ou artificielles, et les formations souterraines naturelles utilisées pour le stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle (voir également les définitions au point I-3-1, en page 6).

De plus, l'article 13 alinéa 1^{er} de la loi du 30 juillet 2003, codifié à l'article L 236-1 alinéa 7 du code du travail, prévoit que, lors de ses réunions portant sur des mesures de prévention des risques ou sur la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement, le CHSCT d'un établissement exploitant au moins une installation classée soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique, ou d'un établissement visé à l'article 3-1 du code minier, est élargi à une représentation des salariés et chefs des entreprises extérieures intervenant sur son site industriel.

Il est prévu que les modalités de cet élargissement et de fonctionnement du comité ainsi élargi soient déterminées par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret est en cours d'élaboration. Sa parution impliquera une actualisation, à la marge, de la présente circulaire, afin d'y introduire les dispositions supplétives en question.

3- Consignes pour une interprétation strictement uniforme des textes

3-1 Un rappel terminologique

- **Les risques technologiques** sont les risques générés par l'activité humaine qui pèsent sur l'environnement, considéré dans son acception la plus large. Sont inclus dans cette catégorie : certains risques industriels, les risques nucléaires, les ruptures de barrage et les transports de matières dangereuses.

Les risques technologiques de nature industrielle résultent de l'activité d'entreprises dites « à risques majeurs ». Ces activités concernent surtout, mais non exclusivement, les industries du pétrole, de la chimie ou encore de la métallurgie ou de l'agriculture. De telles activités engendrent essentiellement des risques d'explosion, d'incendie de grande ampleur ou de dégagement de gaz ou substances toxiques. C'est pourquoi les premières victimes d'accident sont, inévitablement, les salariés de ces secteurs d'activité.

- **Les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS)** sont des installations susceptibles de créer, par dangers d'incendie, d'explosion ou d'émanation de substances toxiques, des risques très importants pour la santé et la sécurité des populations voisines, y compris celles des travailleurs, ainsi que pour l'environnement.

Ce classement implique l'application d'un régime juridique particulier du fait de la dangerosité de l'établissement.

La catégorie des ICPE AS recouvre les établissements classés « Seveso seuil haut », ainsi que les stockages de produits dangereux tels le gaz naturel, les hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux, ou encore certains produits chimiques à destination industrielle (qui relèvent de la catégorie « Seveso seuil bas »). En outre, certains établissements qui sont affectés par la règle du cumul des tonnages de substances dangereuses s'avèrent finalement être intégrés au champ des ICPE AS, en raison du dépassement d'un seuil quantitatif fixé par type de produits (*voir la nomenclature des ICPE précitée*).

- ***Les établissements visés par l'article 3-1 du code minier*** sont ceux exploitant une cavité souterraine, naturelle ou artificielle, ou une formation souterraine naturelle présentant les qualités requises pour constituer des réservoirs étanches ou susceptibles d'être rendus tels, en vue du stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle.

Selon l'article 104 du code minier, ces établissements sont considérés comme des gisements miniers, c'est à dire des dépendances des mines. Par conséquent, un régime spécifique, défini par les articles R 711-9 à R 711-13 du code du travail, leur est applicable en matière d'hygiène et sécurité.

- ***les notions « d'établissement » et « d'installation » doivent être distinguées*** : un établissement, qui correspond à une entité juridique sur un site d'activité géographiquement délimité, peut comporter plusieurs installations classées ; car l'installation, revêtant un caractère technique, est classée en fonction de critères de dangerosité ou de nuisance strictement définis.
- ***La prévention des risques professionnels ne recouvre pas le même objet que les mesures préventives de risques environnementaux***, qui pèsent sur l'écosystème et les populations. D'ailleurs, ces dernières mesures peuvent, le cas échéant, engendrer de nouveaux risques pour les travailleurs. D'où l'importance d'une approche intégrée simultanée, articulée et cohérente de la prévention de ces deux types de risques.

3-2 Distinction entre « notice d'hygiène et de sécurité » et « document unique »

Une notice dite « hygiène et sécurité » est prévue par le code de l'environnement dans le cadre de la demande d'autorisation d'exploiter une ICPE. L'article 3, 6° du décret n°77-1133 du 21 septembre 1977 modifié prévoit une notice de conformité de l'installation projetée avec les prescriptions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité du personnel. Celle-ci doit être jointe à toute demande d'autorisation d'exploiter une ICPE, adressée au préfet.

Cette notice permet de s'assurer que le domaine « hygiène/sécurité » des travailleurs a bien été pris en considération par le demandeur et que ses choix - quant à la conception de l'installation -, tels qu'exposés dans son projet (*voir aussi l'étude de dangers et l'étude d'impact*), satisfont aux exigences législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité du personnel. Cela implique d'analyser a priori les risques professionnels prévisibles, liés à l'installation, afin de déterminer les mesures propres à les prévenir.

Il est dans l'intérêt de tous que le demandeur tienne également compte de l'éventualité de modes de fonctionnement dégradés dans l'établissement, cette situation s'avérant susceptible d'aggraver la probabilité de la survenance d'incidents ou accidents. Il y a lieu d'indiquer aussi les renvois utiles au système de gestion de la sécurité, notamment sur les aspects organisationnels, sauf pour les établissements n'ayant jamais exploité d'ICPE soumise à autorisation, puisqu'ils sont dépourvus de toute historique de fonctionnement à ce sujet.

L'utilité de cette notice se justifie par l'importance des avis, devant être émis par le CHSCT en toute connaissance de cause, sur le dossier de demande d'autorisation d'exploitation. De surcroît, une notice correctement établie facilite la réalisation et la mise à jour, par l'employeur, du document unique, prévu par l'article R 230-1 du code du travail.

C'est pourquoi, même s'il n'existe pas de modèle type de notice, son contenu ne peut que reposer sur le principe général, rappelé à l'article L 230-2 du code du travail, voulant que l'employeur est tenu d'organiser l'activité de son entreprise dans le souci de garantir le meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Au stade de l'appréciation de ce document, l'inspecteur du travail a toujours la possibilité de se rapprocher, si nécessaire, des agents de la DRIRE, seuls compétents pour analyser l'étude de dangers.

La notice « hygiène/sécurité » ne peut être exhaustive puisqu'elle ne concerne qu'une installation projetée ; de fait, elle intervient en amont du démarrage de l'activité à risques. Pour une installation nouvelle, la notice représente la phase embryonnaire du futur document unique. Pour une installation existante, à modifier ou à étendre, la notice reprend l'extrait du document unique qui se trouve impacté du fait des nouveaux risques prévisibles, liés aux évolutions projetées de l'installation classée.

A la différence de la notice « hygiène et sécurité », le « document unique » prévu par l'article R 230-1 du code du travail, impose, quant à lui, l'obligation pour tout employeur, quelle que soit la taille, l'activité ou la dangerosité de son entreprise, de recenser les différents risques identifiés dans chaque unité de travail et de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels, quelle que soit leur origine, évaluation à laquelle il est tenu de procéder au moins une fois par an.

Ce document ne s'impose pas au stade de la demande d'autorisation d'exploitation, mais seulement après le démarrage de l'activité concernée, et son contenu est bien plus large que celui de la notice susmentionnée. En outre, le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 ne fixe pas une formalisation précise pour l'élaboration du document unique, car aucun modèle standard ne peut-être applicable à l'ensemble des entreprises du fait de la diversité de leurs caractéristiques (taille, secteur d'activité, conditions de travail...).

Pour améliorer la qualité de la notice « hygiène et sécurité », l'inspection du travail expliquera aux industriels les éléments indiqués ci-dessus, notamment lors des réunions du CHSCT, auxquelles il est souhaitable qu'elle puisse participer.

II- LE RENFORCEMENT DES MOYENS ET PREROGATIVES DES CHSCT

L'expérience ayant démontré la nécessité d'une implication accrue des institutions représentatives du personnel dans l'organisation de la sécurité des entreprises à risques élevés, il convient d'optimiser le rôle des CHSCT à travers une amélioration sensible des conditions d'exercice de leurs missions.

En ce qui concerne plus particulièrement les CHSCT des entreprises à hauts risques, la présente circulaire, qui en décrit les spécificités, constitue un outil de travail complémentaire à la circulaire DRT n°93/15 du 25 mars 1993, relative aux CHSCT de « droit commun ».

1- Information supplémentaire du CHSCT

Il est important que l'inspection du travail sensibilise plus encore les employeurs à l'intérêt d'associer, au plus tôt dans le processus de concertation, le CHSCT à tout projet susceptible d'impacter la santé et la sécurité des travailleurs. C'est, en effet, en amont de la validation d'un projet que les propositions d'amélioration peuvent être les plus constructives, dans l'intérêt de l'entreprise toute entière.

Ainsi, selon l'article L 236-2-1 du code du travail, tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves doit faire l'objet d'une information immédiate du comité par le chef d'établissement, qui informe aussi les autorités administratives. Sur ce point, la communication réciproque entre les inspections chargées du travail et des installations classées doit être efficace. Les modalités de cette coopération sont à définir conjointement, au plan local, par les inspections concernées, par exemple à l'occasion d'une réunion annuelle de concertation entre les deux services³.

Le CHSCT peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer des actions de prévention qui seront obligatoirement étudiées lors de la réunion de présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail par le chef d'établissement au CHSCT. La notion « d'incident » peut donner lieu à une interprétation différente entre les administrations du travail et de l'industrie ; il est ici question des événements qui auraient pu entraîner des conséquences graves au plan professionnel, c'est à dire sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

2- Nouvelles règles de consultation du CHSCT

Les consultations des CHSCT de « droit commun » ne sont pas rappelées ici. Seules les nouvelles règles, propres aux établissements à risques technologiques (visés par la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003), sont explicitées dans la présente circulaire.

³ Voir la note conjointe DRT/DPPR du février 2006, citée parmi les textes de référence en page de garde.

2-1 Sur la demande d'autorisation d'exploiter une ICPE

Une évolution des modalités de consultation du CHSCT sur les dossiers de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée pour la protection de l'environnement était indispensable, notamment dans un souci de simplification et de cohérence entre deux réglementations indépendantes.

Cette modification permet, en premier lieu, d'améliorer les conditions d'information des membres du comité avant qu'ils n'émettent un avis et, en second lieu, de simplifier la procédure en harmonisant les dispositions prévues antérieurement par le droit du travail et le droit de l'environnement, qui organisaient deux consultations distinctes du CHSCT.

Il existe une gradation des règles procédurales encadrant l'information et la consultation du CHSCT en fonction du niveau de dangerosité de l'établissement :

2-1-1 Etablissements comprenant une ICPE soumise à autorisation, ou visés à l'article 3-1 du code minier

La nouvelle procédure à respecter, depuis la publication du décret n°2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel (JO n°16 du 19 janvier 2006), est la suivante⁴ :

- *avant l'envoi du dossier de demande d'autorisation au préfet*, l'employeur réunit le CHSCT pour l'informer sur ce dossier et lui en communiquer les pièces ;
- si le préfet demande des documents complémentaires, l'employeur doit également informer le CHSCT sur ceux-ci ;
- *pendant la durée de l'enquête publique*, le préfet recueille les avis des services déconcentrés concernés. A ce stade, l'inspection du travail - dont les observations sur les questions de santé et sécurité du personnel peuvent être sollicitées - a intérêt à se rapprocher de l'inspection des installations classées afin de confronter, par exemple, la notice « hygiène et sécurité » à l'étude de dangers ;
- *dans le mois qui suit la clôture du registre de l'enquête publique*, l'employeur consulte le CHSCT en recueillant son avis sur la demande d'autorisation et ses pièces jointes. Les résultats de l'enquête publique sont tenus à la disposition du CHSCT. La consultation du comité est obligatoire mais celui-ci peut décider de ne pas se prononcer. Dans ce dernier cas, le procès-verbal restituant les débats suffit à motiver cette décision, qui constitue l'avis à transmettre ;
- *dans les quarante cinq jours suivant cette clôture*, le président du CHSCT envoie l'avis émis au préfet, ainsi que l'extrait du procès-verbal de la réunion se rapportant à ce point de l'ordre du jour, en précisant la date de la consultation ;
- *après l'instruction du dossier par la Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE)*, le préfet prend soit un arrêté d'autorisation d'exploitation qui précise les prescriptions à respecter, si nécessaire, soit un arrêté rejetant la demande d'autorisation. Il peut aussi prendre d'autres arrêtés complémentaires ultérieurement ;
- l'employeur informe le CHSCT de la décision du préfet et des prescriptions imposées.

⁴ Voir les schémas simplifiés de la procédure en annexes 1 et 2.

En outre, l'employeur est également tenu de consulter le CHSCT, le cas échéant, sur le plan d'opération interne (pouvant être imposé) ainsi que sur les informations demandées par arrêté préfectoral complémentaire ou en cas de modification de l'installation impliquant un changement notable des éléments du dossier de demande d'autorisation d'exploitation. En pareils cas, les avis du CHSCT doivent être adressés par son président au préfet, dans les trente jours qui suivent la consultation.

Cette modification procédurale permet une information plus complète du CHSCT et bien plus en amont, avant qu'il ne soit consulté, ce qui donne plus de valeur qualitative à son avis et améliore l'étendue des connaissances des salariés sur l'organisation de leur sécurité. Cette procédure permet, surtout, à l'employeur d'enrichir et d'améliorer, avec le temps du recul nécessaire, un avant-projet à la lumière des remarques des représentants du personnel, dont l'expérience est précieuse car riche d'enseignements.

2-1-2 Etablissement comprenant une installation soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique (« ICPE AS »)

La procédure est identique à celle présentée ci-dessus, mais quelques particularités s'y ajoutent du fait de l'ampleur des risques encourus :

- *dès la première réunion d'information sur le dossier de demande d'autorisation d'exploiter l'installation, le CHSCT peut recourir à un expert en risques technologiques⁵, dont le choix doit être précédé d'une consultation de la DRIRE.*

Cette formalité permet au CHSCT de recueillir l'avis et les observations de techniciens sur les compétences d'un expert pressenti et de pouvoir accéder au réseau d'experts de la DRIRE (pouvant être d'un recours précieux), tout en bénéficiant de ses conseils avisés. Cet avis ne lie aucunement le CHSCT, qui conserve toute son indépendance de choix. Au final, le choix n'est donc pas limité aux seuls experts figurant sur la liste du ministère de l'Ecologie et du développement durable (*diffusée sur son site Internet*).

Cette prérogative, qui n'est qu'une faculté, permet au CHSCT de bénéficier d'un éclairage technique pour émettre son avis en meilleure connaissance de cause, sans pour autant allonger la procédure de consultation. Il convient de souligner que cette faculté de recourir à une expertise en risques technologiques ne se substitue pas aux tierces expertises diligentées à la demande des DRIRE, et encore moins aux autres expertises, pouvant porter sur des aspects sociologiques ou organisationnels, que le CHSCT pourra toujours engager parallèlement, antérieurement ou ultérieurement ;

- *l'expert remet son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique. Il est de l'intérêt de tous que ce rapport soit remis plusieurs jours avant la consultation du CHSCT afin que ce dernier puisse l'exploiter suffisamment pour en tirer profit ;*
- *enfin, le rapport d'expertise est présenté par son auteur en réunion du CHSCT, avant sa consultation par l'employeur. En outre, la consultation porte également sur le plan d'opération interne, obligatoire dans ce type d'établissements.*

⁵ A noter qu'il ne s'agit pas d'un expert agréé par l'administration.

2-2 Autres cas de consultation obligatoire (« ICPE AS »)

Depuis la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003, le CHSCT doit également être consulté :

- avant toute décision nouvelle de sous-traiter une activité jusque là effectuée par l'entreprise utilisatrice, lorsque l'intervention de l'entreprise extérieure est susceptible de présenter des risques particuliers du fait de sa nature ou de la proximité de l'installation classée. Pour clarifier l'appréciation à porter sur les nombreuses situations possibles, un simple exemple peut être utile : l'externalisation du nettoyage ou d'une opération de maintenance sur une installation dangereuse impliquera la consultation du CHSCT, de même qu'une intervention à distance, en raison du risque d'un dysfonctionnement électrique ;
- sur la composition de la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, établie par le chef d'établissement. A titre indicatif, on peut citer les postes de conduite ou de commande, ou encore ceux des personnels associés à la prévention, à la sécurité ou au traitement des accidents majeurs, dont les fonctions sont détaillées dans le système de gestion de la sécurité. Cette liste indique les postes sur lesquels ne peuvent être affectés des salariés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires, ceux devant être occupés uniquement par des salariés de l'entreprise utilisatrice (co-activité) et les postes nécessitant la présence d'au moins deux personnes qualifiées ;
- sur la définition, et éventuellement la modification, des moyens organisés par l'employeur afin d'assurer en permanence la sécurité des personnes dans l'enceinte de l'établissement. Cela comprend notamment les mesures de prévention, d'intervention de première urgence, de secours et de lutte contre l'incendie (éléments appréciés par le service départemental d'incendie et de secours, lors de l'instruction du dossier de demande d'autorisation d'exploitation). L'importance de ces moyens s'apprécie au regard du nombre de personnes concernées et des risques encourus.

D'une manière générale, le CHSCT est systématiquement associé à l'élaboration des mesures concernant l'organisation de la sécurité sur le site.

3- Moyens accrus du CHSCT

3-1 Sa composition

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CHSCT est augmenté par la voie d'une convention collective ou d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations sociales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. Il convient d'adapter cette augmentation, obligatoire, au contexte professionnel.

En vertu de l'article L 236-7 alinéa 2 du code du travail, le crédit d'heures accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour l'exercice de leurs fonctions est majoré de 30%.

3-2 Formation de ses membres

Conformément à l'article L 236-10 alinéa 5 du code du travail, la délégation du personnel au CHSCT, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures (participant au CHSCT en formation élargie), bénéficie d'une formation spécifique correspondant à des risques, ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de

l'entreprise. Il s'agit d'une formation complémentaire à celle nécessaire à l'exercice des missions de membre du CHSCT, prévue à l'article L 236-10 alinéa 1^{er} du même code.

Les modalités d'organisation de cette nouvelle formation et les conditions de son renouvellement peuvent être définies par la voie conventionnelle. A défaut, l'employeur en décide seul. Pour ce qui est du contenu de cette formation, il y a lieu de solliciter les conseils des corps techniques tels que la DRIRE, la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) ou d'autres organismes préventeurs, puis de consulter le CHSCT. Quoiqu'il en soit, le souci d'adaptation de la formation aux réels besoins du terrain empêche d'imposer un contenu minimum « standardisé », l'objectif primordial à atteindre étant d'adapter au mieux la formation aux circonstances particulières du site.

3-3 Ses pouvoirs en situation dangereuse

En cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT, celui-ci exerce son droit d'alerte auprès du chef d'établissement dans les conditions définies à l'article L 231-9 du code du travail. Dès que ce dernier en a connaissance, il est tenu d'en informer l'inspection du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de la police des installations classées. Lors de la communication de cette information, le chef d'établissement donne son appréciation sur la situation signalée et précise les mesures qu'il a mises en œuvre, ainsi que, le cas échéant, celles qu'il entend appliquer de manière préventive.

Par ailleurs, en vertu des articles L 236-9 II et R 236-10-1 II du code du travail, le CHSCT peut recourir à un expert en risques technologiques en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. La possibilité de solliciter un tel spécialiste se distingue de la faculté, offerte à tous les CHSCT, de recourir à un expert agréé par le ministère en charge du travail (DRT) en « organisation du travail et de la production » et/ou en « santé et sécurité au travail ».

3-4 Relations du CHSCT avec l'autorité chargée de la police des installations classées

Si l'inspecteur du travail peut assister aux réunions du CHSCT, à titre consultatif, il en est de même de l'autorité chargée de la police des installations classées, dès lors que l'ordre du jour prévoit l'examen de questions relatives à la sécurité des installations.

En outre, les représentants du personnel au CHSCT sont tenus informés, par le chef d'établissement, de la présence dans l'entreprise de l'autorité chargée de la police des installations classées. Ils peuvent lui présenter des observations écrites. Les observations de la DRIRE, en réponse, font l'objet d'une information du comité en tant qu'élément relatif à la sécurité du personnel.

III- RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES UTILISATRICES EN SITUATION DE CO-ACTIVITE

Articulation avec le décret n°92-158 du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

L'obligation générale de sécurité de l'employeur, déclinée dans les principes généraux de prévention fixés à l'article L 230-2 du code du travail, est expressément enrichie d'une mission de protection des travailleurs des entreprises extérieures et sous-traitantes présents sur un même site. Cette mission nécessite une coopération renforcée entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs d'entreprises extérieures.

1- Mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels

En application de l'article L 230-2 du code du travail, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure, ou encore un travailleur indépendant, est appelé à réaliser une intervention *pouvant présenter des risques spécifiques en raison de sa nature ou de sa proximité de l'installation classée*, le chef de l'entreprise utilisatrice et le (ou les) chef(s) d'entreprise(s) extérieure(s) définissent conjointement les mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels propres à leur activité ainsi que ceux susceptibles de résulter de l'interférence entre leurs différentes activités ou installations. Il s'agit bien d'interférences entre les activités, ce qui recouvre un champ plus large que les situations de co-activité *stricto sensu* où plusieurs travailleurs d'entreprises diverses interviennent simultanément sur un même lieu.

Ainsi, les chefs d'entreprise visés procèdent à une inspection commune préalablement à l'exécution de l'opération. Suite à cette inspection, ils analysent en commun les risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités et les installations. Puis, ils arrêtent, d'un commun accord, un plan de prévention définissant avec précision les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise.

Concernant l'articulation entre la loi du 30 juillet 2003 et le décret du 20 février 1992, il convient de rappeler que chaque opération réalisée par une entreprise extérieure ou sous-traitante implique une inspection commune et simultanée par les entreprises intéressées, ainsi que l'élaboration d'un plan spécial de prévention adapté aux circonstances précises de l'opération à réaliser. En effet, la jurisprudence pénale insiste sur le fait qu'une définition large de la notion d'opération, donnée par l'entreprise utilisatrice pour justifier la seule mise en place d'un plan de prévention annuel, trop général même s'il est complété par des bons de commande de tâches ou de travaux plus précis, ne suffit pas à respecter les dispositions du code du travail (*articles R 237-5 et suivants*). Il est clair et logique que chaque opération doit donner lieu à une analyse concrète des risques liés à l'opération ainsi qu'à la définition des mesures de prévention correspondantes par les responsables des entreprises concernées.

Afin de sensibiliser davantage les chefs d'entreprise à cet impératif, l'administration du travail s'efforcera de diffuser largement la portée des arrêts suivants :

- *C. Cass. crim., 16 février 1999 « Pardies Ascétique »* ;
- *TGI Grenoble, 13 décembre 1999 « Cézus »* ;
- *TGI Grenoble, 22 septembre 2003 « Enichem »*⁶ ;
- *C. Cass. crim., 18 janvier 2005 « Nadia T... et autre »* ;

Il y a lieu de consulter le CHSCT « élargi »⁷ sur le plan de prévention en question.

Cette organisation des interventions extérieures renforce le dispositif de sécurité lorsque les circonstances le justifient.

Par ailleurs, *et c'est un point fondamental*, le dernier alinéa de l'article L 230-2 du code du travail introduit une nouvelle obligation, particulièrement lourde en termes de responsabilité :

En ce qui concerne les interventions pouvant présenter des risques spécifiques en raison de leur nature ou de leur proximité de l'installation classée, le chef de l'entreprise utilisatrice veille à l'application, par les chefs d'entreprises extérieures, des mesures qui s'imposent à eux, en vertu du plan de prévention défini conjointement, - compte tenu de la spécificité de l'établissement - préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue. C'est au chef d'établissement de l'entreprise donneuse d'ordre qu'incombe la maîtrise globale du risque industriel car c'est lui qui a la meilleure connaissance des lieux de l'activité. Il peut mettre en œuvre cette surveillance par l'intermédiaire de son personnel spécialement chargé des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Dans un souci de clarté, le chef de l'entreprise utilisatrice a donc intérêt à définir expressément les moyens de contrôle qu'il se donne, dans le plan de prévention.

Cette responsabilité du chef de l'entreprise donneuse d'ordre n'exonère toutefois en rien les entreprises sous-traitantes de leurs responsabilités, vis à vis de leurs propres salariés voire de tiers.

Les rapports des éventuels audits portant sur le contrôle du respect des mesures de sécurité peuvent utilement être communiqués aux CHSCT des entreprises utilisatrice et extérieures.

En cas de méconnaissance, par une entreprise extérieure, des règles de sécurité déterminées conjointement, le chef de l'entreprise utilisatrice en réfère immédiatement au responsable de l'entreprise intervenante en cause. De plus, les éventuelles infractions aux règles de sécurité au travail peuvent être constatées par l'inspecteur du travail qui a la possibilité de dresser un procès verbal à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise extérieure, au vu des circonstances d'espèce.

⁶ Voir la synthèse et la portée de ce jugement en annexe 3.

⁷ Voir le point II-3, en page 15.

2- Formation d'accueil des intervenants extérieurs

L'entreprise utilisatrice est tenue de délivrer une formation pratique à la sécurité lors de l'accueil des salariés des entreprises extérieures ou des travailleurs indépendants, sur les risques spécifiques que leur intervention est susceptible de présenter au regard de la présence de l'installation classée. Cette formation doit être dispensée, sur le temps de travail, avant le début de la première intervention sur le site et être appropriée aux risques pesant sur les personnes présentes dans l'établissement.

Le contenu de cette formation, qui fait l'objet d'une consultation du CHSCT, et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par accord de branche ou d'entreprise. Cette souplesse est nécessaire afin d'adapter la formation aux besoins particuliers de chaque site.

Pour sa part, l'employeur de l'entreprise extérieure conserve, à l'égard de ses salariés, son obligation d'assurer une formation à la sécurité relative aux particularités de son activité et des postes de travail occupés.

Il est indéniable qu'une solide formation, adaptée au contexte professionnel, est un atout majeur dans l'effort de réduction des facteurs de risque au travail.

3- Elargissement du CHSCT aux entreprises extérieures

En situation de co-activité, *dans les cas prévus à l'article L 236-1 alinéa 7 du code du travail*, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures, réalisant une opération sur ou à proximité d'une installation à risques, et de leurs salariés. Ces représentants des entreprises extérieures disposent d'une voix consultative au comité ainsi élargi. Par ailleurs, le CHSCT élargi peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Cet élargissement s'impose dès lors qu'un point fixé à l'ordre du jour de la réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention, lesquelles sont définies conjointement par les différents chefs d'entreprise précités.

A titre d'exemple, sont concernées par cet élargissement les entreprises chargées du transport de matières dangereuses, de quelque manière que ce soit, y compris par des canalisations souterraines. En effet, de telles entreprises doivent être associées à ces réunions en raison de l'ampleur des conséquences de l'occurrence éventuelle des risques qu'elles doivent maîtriser.

En application de l'article L 236-2-1 du code du travail, le CHSCT élargi se réunit au moins une fois par an et lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est victime d'un accident ayant entraîné, ou pu entraîner, des conséquences graves. Si tel n'est pas le cas, la fréquence des réunions du CHSCT en formation élargie dépend uniquement de l'ordre du jour établi.

Il s'agit de favoriser l'amélioration de la participation des personnels à la vigilance et à l'exploitation des retours d'expérience. Cela permet d'éviter - autant que possible - de créer de nouvelles sources de dangers malgré le recours à la sous-traitance, parfois en cascade.

La représentation des entreprises extérieures au CHSCT élargi dépend de la durée de leur intervention, de sa nature et de la part des effectifs intervenant sur le site de l'entreprise utilisatrice. Plus l'intervention est importante, plus la représentation des entreprises extérieures mérite de l'être.

S'agissant de la composition de la délégation des représentants du personnel des entreprises extérieures, les salariés sont désignés parmi ceux intervenant régulièrement sur le site. Ils sont désignés par le CHSCT constitué dans leur propre 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 de l'entreprise utilisatrice.

Les conditions d'élargissement et les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi sont fixées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat.

Quoiqu'il en soit, les chefs des entreprises extérieures et utilisatrice prennent les mesures nécessaires afin que les salariés désignés comme représentants du personnel extérieur au comité élargi puissent exercer leurs fonctions sans difficulté. En outre, les salariés des entreprises extérieures qui siègent ou, ont déjà siégé, en qualité de représentants du personnel au CHSCT élargi sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du CHSCT.

De plus, ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ; en ce qui concerne la protection contre le licenciement, les dispositions des articles L 436-1, L 436-2 et L 436-3 du code du travail leur sont applicables.

Du fait de l'ampleur toute particulière des dangers propres aux établissements à hauts risques, deux situations impliquent tout particulièrement une consultation obligatoire du CHSCT en cas de recours à la sous-traitance, facteur aggravant des risques⁸.

⁸ Voir le point II-2-2, en page 11.

IV- CREATION DE COMITES INTERENTREPRISES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (CISST)⁹

L'objectif recherché est de rendre plus efficace la prévention des risques professionnels sur les sites les plus dangereux, grâce à une coordination véritablement organisée des actions des différents CHSCT, au sein d'un même bassin de risques majeurs.

1- Champ d'application et missions

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques (PPRT) déterminé par un arrêté préfectoral de prescription (lequel périmètre constitue un bassin de risques industriels), le préfet met en place un CISST. Celui-ci est constitué de représentants du CHSCT de chaque établissement comprenant au moins une ICPE soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique (« ICPE AS »), ou visé à l'article 3-1 du code minier¹⁰.

Lorsque le périmètre du PPRT prescrit ne recouvre qu'un seul établissement exploitant au moins une installation classée SEVESO AS ou visée à l'article 3-1 du code minier, il n'y a pas lieu de créer un CISST puisqu'il n'y a pas de risque d'interférence entre les activités et installations de plusieurs établissements à risques majeurs. Toutefois, dans ce cas, le préfet a toujours la possibilité d'initier, s'il l'estime nécessaire, la création d'un groupe de travail *ad hoc* réunissant des représentants des entreprises incluses dans le périmètre du PPRT afin de discuter des risques professionnels.

En vertu de l'article L 236-1, dernier alinéa, du code du travail, le CISST contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements, et il assure une concertation entre les CHSCT concernés.

Le CISST assure donc la concertation entre les CHSCT des différents établissements qui le constituent afin de prévenir et limiter les risques professionnels liés aux éventuelles interférences entre les activités et les installations de ces établissements (« effet domino »). Il s'agit bien d'aider les CHSCT à agir en cohérence, dans le but de mieux protéger la santé et la sécurité du personnel et de se prémunir contre les risques liés aux éventuelles interférences précitées.

Instance dédiée aux échanges et réflexions concertées, le CISST contribue à l'action préventive de manière globale par une mission de conseil (en amont) aux chefs d'entreprises, seuls responsables de la prévention des risques professionnels.

De même, le CISST ne se substitue pas aux CHSCT, qui ne sont pas dessaisis de leur compétence en matière de sécurité des établissements à hauts risques : il leur apporte une réflexion collective ciblée sur un domaine limité, laquelle réflexion peut s'avérer très précieuse pour préparer l'action future des CHSCT¹¹.

⁹ A ne pas confondre avec le « collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail » (CISSCT) prévu par l'article L 235-11 du code du travail en matière d'opération de génie civil.

¹⁰ Voir le point I-3-1, en page 6.

¹¹ Voir en annexe 4 les propositions d'organisation et d'ordre du jour de la première réunion du CISST.

2- Composition

2-1 Les membres du CISST

Le CISST est composé des présidents des différents CHSCT ainsi que de certains représentants des salariés, à raison d'un titulaire et d'un suppléant désignés par la délégation du personnel de chacun des CHSCT en son sein.

La présidence de ce comité interentreprises est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

Le préfet s'assure de ces désignations et veille à la bonne mise en place de cette instance. Il n'a aucune attribution en ce qui concerne le fonctionnement du comité interentreprises. Seuls les membres de droit du CISST disposent d'une voix délibérative pour prendre part au vote des décisions de l'instance. Seuls les représentants des salariés titulaires disposent du droit de vote ; le membre suppléant n'en dispose évidemment qu'en cas d'absence du titulaire.

2-2 Le mandat des membres du CISST

La durée du mandat de membre du comité interentreprises est de trois ans ; ce mandat est renouvelable. Cette durée permet de garantir une certaine permanence, nécessaire au bon fonctionnement de l'instance. Le remplacement des représentants du personnel (dont le mandat de membre de CHSCT peut prendre fin avant l'expiration des trois ans) s'effectue selon les mêmes modalités que celles établies pour leur désignation (*voir l'article R 236-10-2 nouveau du code du travail*).

Ce mandat est distinct de celui de membre du CHSCT, puisque les missions des deux instances sont aussi clairement distinctes. Ainsi, le temps consacré à l'exercice des missions du CISST, aisément identifiable par une convocation du président du CISST, ne peut être décompté du crédit d'heures alloué pour exercer la fonction de membre du CHSCT. Il n'existe pas de crédit d'heures supplémentaire, propre à la fonction de représentant du personnel au CISST.

Les membres du comité interentreprises de santé et de sécurité au travail représentant le personnel proposent également, parmi eux, une délégation chargée de représenter les salariés au sein du comité local d'information et de concertation (CLIC), prévu par l'article L 125-2 du code de l'environnement (introduit par la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003).

La détermination de modalités plus précises de participation des représentants du personnel aux missions du CISST relève de la libre négociation. En effet, la voie conventionnelle est préférable car il convient de tenir compte des spécificités locales et du contexte de chaque entreprise afin d'organiser au mieux l'exercice des missions du comité interentreprises. En effet, un modèle unique ne semblait pas adapté à la diversité des situations possibles.

Dans tous les cas, il est avéré que l'employeur ne peut refuser des autorisations d'absence aux salariés tenus de participer aux réunions du comité interentreprises car cette obligation supplémentaire de représentation du personnel relève d'une disposition réglementaire.

En outre, le droit du travail considère que le temps passé par un représentant du personnel en réunion avec l'employeur est rémunéré comme du temps de travail, sans être déduit du crédit d'heures dont peut disposer ce représentant.

2-3 La présidence du CISST

2-3-1 Désignation du président

La présidence du CISST est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Si plusieurs départements sont couverts par le même PPRT, alors c'est le DDTEFP du département le plus exposé, au sens de l'article 2 II du décret n°2005-1130 du 7 septembre 2005 relatif aux PPRT, qui préside cette instance. Cette fonction lui est dévolue en raison de sa compétence en matière de dialogue social et de risques professionnels.

Par ailleurs, le directeur du travail concerné peut se faire représenter à cette fonction par un directeur-adjoint ou tout autre agent compétent en la matière, notamment en cas d'indisponibilité. Dans ce cas, il est souhaitable qu'une telle délégation de fonction soit assortie d'une lettre de mission.

2-3-2 Rôle du président

Le président du CISST organise et veille à la régularité de la tenue des réunions. Assurant le secrétariat de l'instance, il établit et envoie l'ordre du jour des réunions, lequel est préparé en fonction des demandes des CHSCT et conformément aux missions dévolues au comité par le code du travail. Il veille à le communiquer suffisamment tôt aux membres de l'instance afin, notamment, que les chefs d'établissement soient en mesure d'apporter les éléments utiles, à examiner lors des débats. Il est conseillé de respecter un délai de trente jours calendaires au minimum avant la tenue de la réunion, sauf en cas d'urgence.

En outre, le président anime les débats, veille à l'élaboration des comptes rendus des réunions et à leur transmission à tous les membres du CISST, qu'ils aient ou non assisté à la séance concernée, dans un souci de bon fonctionnement de l'instance.

La présidence du CISST ne se traduit pas par un transfert à l'Etat, ou au fonctionnaire qui l'assume, des responsabilités civile ou pénale propres au champ de la sécurité au travail. Elle ne doit notamment pas être confondue avec la présidence d'un CHSCT. S'agissant du CISST, la fonction de la présidence consiste à veiller au déroulement normal des séances.

3- Fonctionnement du CISST

Afin de compléter les règles de fonctionnement du CISST prévues par le décret n°2006-55 du 17 janvier 2006 précité, il est recommandé d'élaborer un règlement intérieur au cours des premières réunions de cette instance.

3-1 Les réunions

Le CISST est réuni au moins une fois par an par son président. Toutefois, d'autres réunions peuvent être organisées à la demande motivée d'un tiers des membres du CISST (les suppléants n'étant pas comptabilisés), notamment suite à des incidents ou accidents liés à un « effet domino ». Il s'agit de s'adapter aux événements sans multiplier exagérément les réunions.

S'agissant des participants aux réunions du CISST, le préfet¹² peut décider d'inviter *systématiquement* (cela vaut donc pour toutes les réunions) les présidents et les secrétaires des CHSCT des établissements autres que ceux exploitant une ICPE AS ou visés à l'article 3-1 du code minier et qui se situent à l'intérieur du périmètre du PPRT. Toute entreprise dotée d'un CHSCT est concernée.

Cette possibilité est fondée sur l'existence de risques particuliers encourus par ces établissements du simple fait de leur implantation ou de leur activité. Le préfet prend sa décision en appréciant le contexte local, c'est à dire la nature et l'intensité des risques technologiques créant des dangers potentiels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

En outre, les inspecteurs du travail et ceux des installations classées, chargés du contrôle de ces établissements, sont, de droit, invités à chaque réunion du CISST. Il leur est vivement recommandé d'y assister, dans l'intérêt des salariés et des entreprises, en raison de leurs compétences techniques respectives ainsi que de leur connaissance des travaux des CHSCT concernés, auxquels ils participent.

Enfin, le président du CISST peut, occasionnellement, et en fonction de l'ordre du jour, inviter toute personne susceptible d'éclairer les débats de par ses compétences, et en particulier les ingénieurs conseil et les contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurance maladie.

Les personnes, mentionnées ci-dessus, qui assistent aux réunions du CISST en tant « qu'invités » disposent uniquement d'une voix consultative, contrairement aux « membres » de l'instance qui ont, seuls, un droit de vote.

3-2 Les moyens d'action du CISST

Le préfet est tenu d'informer le CISST des dispositions du PPRT, lesquelles valent servitudes d'utilité publique. Cette obligation est motivée par le fait que le CISST participe à l'élaboration du PPRT qui est outil complémentaire au Plan Particulier d'Intervention (PPI), leurs périmètres ne se recoupant pas nécessairement.

¹² Le préfet n'intervient qu'au moment de la mise en place du CISST.

Les chefs d'établissement concernés mettent à la disposition des membres du CISST toute information utile à l'exercice de leurs missions. Le nouvel article R 236-10-2 du code du travail dresse une liste indicative, non exhaustive, d'éléments utiles au CISST :

- la politique de prévention des accidents majeurs conduite dans les différents établissements ;
- les systèmes de gestion de la sécurité et les résultats de leurs contrôles ;
- les risques d'accidents majeurs susceptibles d'engendrer un « effet domino » ;
- les plans d'urgence et leurs exercices d'application ;
- le bilan des retours d'expérience ;
- tout projet de modification d'une installation à risque.

Il apparaît, également, utile d'informer le CISST sur le bilan synthétique de l'évaluation annuelle de la politique de prévention des accidents majeurs et de la performance du système de gestion de la sécurité.

Les membres du CISST peuvent émettre des observations, des préconisations et proposer des actions de prévention. Néanmoins, le CISST n'a aucune obligation de s'assurer du suivi de ses préconisations ou propositions car il n'est pas responsable de la décision de les suivre ou non, celle-ci relevant du (ou des) chef(s) d'entreprise(s) concerné(s) au sein de chaque CHSCT. En fait, cette instance est un outil d'aide à la décision en ce qui concerne l'organisation de la sécurité.

Vous voudrez bien me tenir informé, sous le timbre de la Direction des Relations du Travail, des éventuelles difficultés que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le Directeur des relations du travail

Jean-Denis COMBEXELLE