

**1.5.3. Liste non exhaustive des principaux domaines de consultation du CHSCT**

<b>Consultations concernant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail</b>	
- mise en place d'un dispositif d'évaluation des salariés	C. trav. art. L 4612-8
- modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail	C. trav. art. R 4224-18
- entretien et nettoyage des locaux de travail	
- aménagement d'espaces fumeurs	
- local ou emplacement de restauration	
- liste des postes nécessitant la fourniture d'une boisson non alcoolisée	C. trav. art. L 4523-2
- liste des postes de travail liés à la sécurité dans les établissements à haut risque industriel	C. trav. art. R 4437-2
- dérogation aux règles d'aménagement des installations sanitaires	
- mise à disposition des équipements de protection individuelle	
- protection des salariés contre le froid et les intempéries	
- dérogation aux normes en matière de bruit	
- emploi de travailleurs handicapés	
- prêt de main-d'œuvre	

<b>Documents soumis pour avis au CHSCT</b>	
- contrat Carsat-entreprise ouvrant droit à avances	
- programmes de formation à la sécurité	
- documents transmis aux autorités compétentes par les établissements à haut risque industriel	C. trav. art. L 4612-15, R 4523-8 et L 4523-4
- liste des entreprises extérieures envisagées par l'employeur pour participer au comité élargi	C. trav. art. L 4612-10
- plan d'urgence des installations nucléaires de base	
- plan d'adaptation en cas de mutations technologiques importantes et rapides	
- plan de sécurité prescrit par décision judiciaire -	
- règlement intérieur de l'entreprise	

### 2.3.3 Les locaux

#### Hygiène des locaux

**Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des salariés.** Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel et être exempts de tout encombrement.

#### Ambiance des locaux

**Des normes particulières régissent l'éclairage, l'aération, la ventilation et l'atténuation du bruit.**

Les installations prévues à cet effet doivent être maintenues en bon état de fonctionnement et régulièrement contrôlées. Les modalités de leur utilisation par les salariés doivent faire l'objet d'une signalisation appropriée.

<p style="text-align: center;"><b>Aération et assainissement</b></p>	<p>Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à préserver la pureté de l'atmosphère et à éviter les élévations excessives de température, les odeurs et les condensations. La réglementation fixe à cet effet des valeurs minimales de renouvellement d'air et des valeurs maximales d'exposition aux poussières.</p> <p><b>Dans les locaux à pollution spécifique</b> (liée à des substances dangereuses ou gênantes), le système d'aération doit être adapté à la nature et à la quantité des polluants.</p> <p>Dans les autres locaux (bureaux, salles de réunion...), l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Eclairage</b></p>	<p>Les locaux de travail doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante.</p> <p>L'éclairage de ces locaux et de leurs dépendances, des espaces extérieurs où sont effectués des travaux permanents et des zones et voies habituelles de circulation doit être <b>conçu de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections qui en résultent</b>. Sont à cet effet prévues des valeurs minimales d'éclairement qui varient en fonction de la nature des locaux. <b>Le niveau d'éclairement doit en outre être adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter.</b></p> <p>Les règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage sont fixées par l'employeur et consignées dans un <b>document communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux DP.</b></p> <p><i>Un contrôle des installations d'éclairage par des organismes agréés (relevés photométriques) peut être prescrit par l'inspecteur du travail.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Chauffage</b></p>	<p>Les locaux de travail fermés sont chauffés pendant la saison froide de façon à maintenir une température convenable et sans qu'il en résulte d'émanation nocive.</p> <p>Les locaux annexes (sanitaires, locaux de restauration ou de repos...) doivent être maintenus à une température conforme à leur destination.</p> <p><b>L'employeur doit en outre prendre, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des DP, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des salariés contre le froid et les intempéries.</b></p>

**Confort des locaux**

<p><b>Aménagement des postes informatiques</b></p>	<p>Les postes informatiques doivent être <b>aménagés de façon à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou les rayonnements émis par les écrans.</b>                  Des règles d'ergonomie et d'organisation du travail s'appliquent à tous les postes où un écran est utilisé de façon habituelle, à l'exception de ceux où sont utilisés certains équipements tels que les postes de conduite de véhicules, les systèmes portables ne faisant pas l'objet d'une utilisation continue, les machines à calculer ou caisses enregistreuses, notamment.  <i>Le salarié doit pouvoir choisir et régler son mobilier en fonction du matériel informatique, choisir et régler l'implantation de l'écran...</i>  <i>L'activité du travailleur sur écran doit être périodiquement interrompue par des pauses ou par des changements d'activité. Les pauses sont assimilées à un temps de travail effectif et rémunérées comme tel (CA Paris 4-2-1998).</i></p>
<p><b>Protection contre le bruit</b></p>	<p>Les établissements dans lesquels des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des risques dus au bruit sont soumis à une <b>réglementation conforme à la directive 2003/10/CE du 6 février 2003. Les employeurs concernés doivent évaluer, voire mesurer, le niveau sonore lors de l'évaluation des risques.</b>                  En cas de risques avérés, l'employeur prend, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des DP, les mesures visant à les supprimer ou les réduire : adoption de moyens de protection appropriés, modification des procédés de travail, de l'agencement des lieux et des équipements de travail...</p>
<p><b>Protection contre le tabac</b></p>	<p>Il est <b>interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts</b>, qu'ils soient affectés à un usage collectif (salle d'accueil ou de réunion, réfectoire...) ou individuel (Circ. min. trav. 24-11-2006 : JO 5-12 p. 18276).                  L'employeur a la possibilité, et non l'obligation (Circ. 24-11-2006), de mettre des emplacements à la disposition des fumeurs (<b>après consultation du CHSCT et du médecin du travail</b>).  <i>L'employeur doit respecter et faire respecter l'interdiction de fumer sous peine de sanctions pénales. Le non-respect de l'interdiction de fumer par un salarié ou toute autre personne dans l'entreprise est également passible d'une sanction pénale. Pour les salariés, il peut, en outre, donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave si la sécurité est compromise.</i></p>
<p><b>Installations sanitaires</b></p>	<p><b>L'employeur doit mettre à la disposition des salariés, et maintenir dans un état constant de propreté, des vestiaires collectifs équipés d'armoires individuelles, des lavabos</b> (au minimum un pour 10 personnes), <b>des cabinets d'aisances</b> (au minimum un cabinet et un urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes) et, le cas échéant, des douches.                  Les douches s'imposent dans les établissements occupant du personnel affecté à des travaux insalubres et salissants dont la liste est fixée par l'arrêté du 23-7-1947 modifié.                  Ces installations doivent être séparées pour le personnel féminin et masculin.  <b>Les travailleurs handicapés doivent pouvoir y accéder aisément</b> (C. trav. art. R 4225-6).</p>
<p><b>Restauration du personnel</b></p>	<p>- <b>L'employeur doit, après avis du CHSCT ou, à défaut, des DP, aménager et équiper un local de restauration dans l'entreprise (réfectoire ou cantine)</b>, si au moins 25 salariés souhaitent y prendre habituellement leurs repas. Dans le cas contraire, il doit mettre à leur disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.  <b>Sauf en cas d'emploi de substances ou mélanges dangereux</b>, l'emplacement de restauration peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux de travail. <b>En dehors de cette dérogation, il est interdit aux salariés de prendre leur repas dans les locaux de travail.</b>                  - <b>De l'eau potable et fraîche doit être mise à la disposition des salariés.</b> Une boisson non alcoolisée doit leur être distribuée gratuitement lorsqu'ils sont soumis à des conditions de travail les amenant à se désaltérer fréquemment (la liste des postes concernés par cette mesure est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des DP).  <b>Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés sur le lieu de travail sauf disposition contraire du règlement intérieur.</b> L'employeur ne doit pas laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse.</p>
<p><b>Local de repos</b></p>	<p>A défaut de local de repos, si la nature des activités l'exige et après avis du CHSCT ou, à défaut, des DP, l'employeur peut prévoir l'utilisation du local de restauration à cette fin, en dehors des heures de repas.</p>
<p><b>Hébergement du personnel</b></p>	<p>En cas d'hébergement du personnel, des <b>locaux spécifiques</b>, répondant à des normes de volume (15 m3 par personne au minimum), de surface (6 m2 par personne au minimum et 6 personnes par pièce), d'aération, de température (18 °C au minimum) et d'équipements, doivent être aménagés.                  Il est <b>interdit</b> d'héberger le personnel dans les <b>locaux affectés à un usage industriel ou commercial.</b></p>

## 2.6 Mesures de sécurité spécifiques

<b>Risque d'explosion</b>	<p>Les employeurs concernés doivent, pour éviter les risques d'explosion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>procéder à une évaluation des risques spécifiques</b>, retranscrits dans un document prévenu à cet effet;</li> <li>- <b>prendre des mesures propres à empêcher la formation d'atmosphères explosives</b> et, si la nature de l'activité ne le permet pas, à empêcher leur inflammation et atténuer les effets nuisibles d'une explosion ;</li> <li>- <b>prévoir des mesures de prévention appropriées</b> en cas de risque identifié : organisation du milieu de travail ; formation des salariés ; mise à disposition de vêtements de travail adaptés... ;</li> <li>- <b>tenir et mettre à jour un document spécifique de prévention.</b></li> </ul>
<b>Risque chimique</b>	<p>Des règles sont prévues concernant, notamment, l'emballage et l'étiquetage des substances ou mélanges chimiques dangereux ainsi que les précautions à prendre lors de leur utilisation dans l'entreprise.</p> <p><b>Les vendeurs ou distributeurs</b> de ces substances ou mélanges ainsi que les employeurs qui en font usage sont tenus <b>d'apposer</b>, sur tout récipient, sac ou enveloppe les contenant, <b>une étiquette indiquant leur nom, leur origine et le danger que présente leur emploi.</b></p> <p><b>L'employeur doit recevoir du fabricant ou importateur de substances ou mélanges dangereux une fiche dite de données de sécurité, qu'il doit transmettre au médecin du travail</b> (C. trav. art. R 4624-4). Il doit observer les règles générales de prévention des risques chimiques et les règles particulières aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, prévues par le Code du travail : limitation de l'utilisation des substances et mélanges chimiques dangereux et du nombre de travailleurs exposés ; substitution, si possible, par un autre produit moins dangereux ; évaluation des risques ; mesures préventives appropriées ; information et formation des salariés, notamment.</p> <p><b>Le mode d'emploi des produits dangereux doit être rédigé en français.</b></p>
<b>Risque biologique</b>	<p>Des règles particulières de même nature que celles applicables aux agents cancérogènes sont prescrites en cas d'exposition des salariés aux agents biologiques pathogènes dont la liste est fixée par arrêté du 30-6-1998 (JO p. 11207). Par ailleurs, l'exposition des femmes enceintes à certains virus est interdite.</p> <p><b>Certaines vaccinations sont obligatoires pour certains personnels</b> (par exemple dans les établissements de soins, les laboratoires : CSP art. L 3111-4 et R 3112-2).</p>
<b>Risque d'exposition aux rayonnements</b>	<p>La protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants ou optiques artificiels <b>fait l'objet de dispositions spéciales</b> prévoyant notamment des limites d'exposition, un renforcement des obligations de l'employeur en matière de prévention du risque et de surveillance médicale des travailleurs.</p>
<b>Risque d'exposition à l'amiante</b>	<p><b>L'employeur doit évaluer les risques d'exposition à l'amiante, mesurer le niveau d'empoussièrement et retranscrire les résultats dans un document unique.</b></p> <p>Il doit s'assurer du respect de la valeur limite de 100 fibres d'amiante par litre d'air inhalé pour une moyenne de 8 heures de travail. Il doit informer et former les travailleurs exposés et établir, pour chacun d'eux, une fiche d'exposition indiquant, la nature du travail, les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail, les procédés de travail et moyens de protection collective ou individuelle utilisés.</p>
<b>Vibrations mécaniques</b>	<p>L'employeur doit, pour prévenir ces vibrations, faire évaluer les risques par des personnes compétentes, prendre, en cas de risques, des mesures visant à les réduire au minimum, faire bénéficier les salariés concernés d'une formation particulière et d'une surveillance médicale renforcée et respecter des valeurs limites d'exposition.</p>
<b>Travaux par une entreprise extérieure</b>	<p>Lorsqu'une opération, doit être exécutée par le personnel d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans l'établissement d'une entreprise dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers, les chefs des différentes entreprises concernées doivent, avant l'exécution des travaux, procéder à une <b>inspection commune des lieux de travail et à une évaluation des risques et compléter en conséquence une fiche spécifique.</b> Ils doivent le cas échéant mettre en place un plan de prévention, informer les salariés des entreprises extérieures des risques encourus et des mesures prises pour les prévenir et organiser leur suivi médical. Le rôle du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures est élargi.</p>
<b>Etablissement à haut risque industriel</b>	<p>Pour les interventions à risque dans un établissement comprenant au moins une installation " Seveso seuil haut ", ou une installation de stockage souterrain de produits dangereux, ou une installation nucléaire de base, <b>les obligations du chef de l'entreprise utilisatrice et du chef de l'entreprise extérieure sont renforcées.</b> Par ailleurs, les entreprises extérieures et les salariés de celles-ci intervenant régulièrement sur le site doivent, dans des conditions déterminées par accord collectif ou, à défaut, par les articles R 4523-5 s. du Code du travail, <b>être représentés au CHSCT de l'établissement à haut risque, avec voix consultative, lorsque la réunion de celui-ci a pour objet la définition des règles communes de sécurité et l'observation des mesures de prévention définies conjointement.</b></p>
<b>Chantiers de bâtiment ou de génie civil</b>	<p>Afin de prévenir les risques particuliers liés à la multiplicité des intervenants et à l'interférence de leurs activités, les maîtres d'ouvrage, maîtres d'oeuvre et entreprises intervenantes <b>sont tenus à la plupart des principes généraux de prévention édictés par le code du travail.</b></p> <p>Pour tous les chantiers où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou plusieurs entreprises (y compris sous-traitantes), <b>le maître d'ouvrage doit en outre désigner un coordonnateur de sécurité.</b></p>