



Quels sont les moyens du CHSCT ?

**Conférence du cabinet AEPACT
Expert agréé CHSCT,
& organisme de formation CHSCT**

**ELUCEO – Les Assises du CHSCT
9 octobre 2012**



Sommaire

- ❖ Introduction
- ❖ Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel
- ❖ De nouveaux champs à investiguer
- ❖ Des moyens de fonctionnement encore très limités
- ❖ Mais des moyens d'actions renforcés au regard des obligations de l'employeur
- ❖ Conclusion

Introduction

- Le CHSCT, une instance légitimée aux prérogatives et aux moyens d'action importants renforcés par la jurisprudence et les évolutions du monde du travail ;
- Mais des moyens de fonctionnement qui ne sont pas à la hauteur des enjeux :
 - Un parallélisme des formes avec le CE qui reste souvent à négocier ;
 - Le CHSCT, le parent pauvre des IRP ?

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Rôle du CHSCT :
 - Article L. 4612-1 : « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières ».

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à (Art. L. 4612-4 à 7) :
 - « l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),
 - l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations),
 - l'aménagement des lieux de travail, des postes, à la durée et horaires de travail (travail de nuit, travail posté) .»
- Le CHSCT doit étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail (et peut recourir à un expert agréé).

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Le CHSCT doit être informé et consulté :
 - Art. L. 4612-8 : « Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ; avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail »;
 - « Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés et sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides » (Art. L. 4612-9);

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Sur l'aménagement des locaux ;
- Sur les documents se rattachant à sa mission : le règlement intérieur, le rapport et le programme annuels de prévention des risques professionnels, par exemple.
- Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur, le CE et les DP le saisissent.

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Le CHSCT analyse les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement et en particulier les femmes enceintes.
 - Le CHSCT procède à des inspections régulières, réalise des études et effectue des enquêtes.
 - Le CHSCT peut déclencher des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Elles sont menées par une délégation mixte (représentant du personnel et de la direction).
 - Il peut proposer des actions en matière de prévention du harcèlement.

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Les récentes évolutions législatives
 - Le CHSCT intègre une nouvelle mission relative à la prévention de la pénibilité (L. 4612-2) : « Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. »
 - La santé et la sécurité intègre le bien être au travail, la santé mentale, les facteurs de stress :
 - Les risques psychosociaux font partie des risques professionnels et des obligations de l'employeur en la matière ;

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Pour résumer
 - Le CHSCT contribue à la santé, à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ;
 - Le CHSCT analyse et prévient les risques professionnels.

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

Le CHSCT est légitime d'intervenir sur l'ensemble de ces déterminants « conditions de travail »



Déterminants organisationnels

Méthodes de travail, horaires, polyvalence, effectif, cadence, travail répétitif, charge de travail, système de régulation, management, information et communication.

Contenu du travail

Autonomie, diversité, intérêt, enrichissement intellectuel, marges de manœuvre, valeurs, responsabilités.

Outils de travail

Adaptés/inadaptés, équipement absent, obsolète, gestes professionnels, dangerosité, outils collaboratifs...

Statut du salarié

Type de contrat, salaire, prime, rendement, qualification, privé/public

INDIVIDU

Espaces de travail

Répartition, éloignement bureau fermé/ouvert, individuel/collectif, surface allouée...

Formation

Nouveaux outils et technologies, produits, management, développement des compétences (GPEC), évolution professionnelle

Conditions psychologiques

Sens et utilité du travail, reconnaissance du travail et au travail, rapports avec les collègues, la hiérarchie, motivation/démotivation, sentiments d'incertitude, d'insécurité, facteurs de stress, mal être, souffrance.

Ambiances physiques

Bruit, chaleur, climatisation, froid, poussière, éclairage, humidité...

De nouveaux champs à investiguer

- La santé et la sécurité au travail
 - Les nouvelles problématiques du travail portent sur les effets de l'intensification et des exigences demandées, des réorganisations brutales et des modes de management : mal-être, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement, risques psychosociaux (stress).
- CHSCT et restructurations (PSE)
 - L'analyse des impacts sur les conditions de travail : des nouveaux leviers à investiguer indépendamment de l'accompagnement social obligatoire : enjeux des réductions d'effectifs en termes d'atteinte à la santé et à la sécurité.

Des moyens de fonctionnement encore très limités ...

- Des réunions trimestrielles
 - Art. L. 4614-7 : « Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin. »
- Des titulaires mais pas de suppléants ;
- Des heures de délégation qui ne permettent pas de préparer les réunions, les visites, etc.
 - Art. L. 4614-3 : « L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à :
 - 1° 2h/mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
 - 2° 5h/mois ... de 100 à 299 salariés ;
 - 3° 10h/ mois ... de 300 à 499 salariés ;
 - 4° 15h/mois ... de 500 à 1 499 salariés ;
 - 5° 20h/mois ... au moins mille cinq cents salariés.
 - Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Des moyens de fonctionnement encore très limités ...

- La difficulté à obtenir l'information nécessaire
 - Art. L. 4614-9 : « Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. »
- Selon AEPACT, et pour les entreprises d'au moins 500 salariés, les CHSCT nécessiteraient la mise en place obligatoire d'un CNCHST à l'instar du CCE
 - Aussi, l'accord CE/employeur qui détermine le nombre et le périmètre des CHSCT comporte des enjeux importants ;
 - L'obligation d'un règlement intérieur à l'instar du CE pourrait formaliser et améliorer les modalités de fonctionnement du CHSCT.

... Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Les obligations de l'employeur en matière de la prévention des risques
 - Article L. 4121-1 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »
 - L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

... Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1° Eviter les risques ;
 - 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - 3° Combattre les risques à la source ;
 - 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

... Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

... Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article L. 4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. »
 - A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

... Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Circulaire DRT du 18 avril 2002 sur le document unique :
 - « [...] introduite pour la première fois en droit français du travail, en 1991, l'évaluation des risques connaît une nouvelle avancée, avec la parution du décret du 5 novembre 2001 portant création d'un **document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**. Ainsi, les acteurs de la prévention disposent désormais d'une base tangible pour la définition de stratégie d'action dans chaque entreprise. »
 - « [...] L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques. »

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article R4121-1 : « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. »
 - « Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »
- Article R. 4121-2 : « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :
 - 1° Au moins chaque année ;
 - 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L.4612-8 ;
 - 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article R. 4121-3 : « Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16. »

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article L. 4612-16 :
 - « Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :
 - 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.
 - 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. »

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Article L. 4612-17 :
 - « Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.
 - Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.
 - L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au CE accompagnés de l'avis du CHSCT. »

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- La récente jurisprudence renforce le rôle du CHSCT et les obligations de l'employeur
 - 2002, Arrêt « amiante » : l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité ;
 - 2007, Arrêt Mornay : un projet d'évaluation annuelle est de nature à exercer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail : le CHSCT doit être consulté sur ces projets ;
 - 2008, Arrêt Snecma Moteurs : suspension de la mise en œuvre d'une organisation de nature à compromettre la santé et la sécurité, suite aux avis négatifs du CHSCT et du CE et de l'avis de l'expert du CHSCT. **Le juge a suspendu une réorganisation en s'appuyant sur une expertise et des avis motivés.**
 - 2010, arrêt de la Cour de Cassation qui valide la désignation sans appel d'offres d'un expert CHSCT dans un établissement public ;
 - 2011, jugement du TGI de Clermont-Ferrand obligeant l'entreprise qui conteste l'expertise à le faire dans un délai raisonnable (lié au délai légal dont dispose l'expert pour réaliser sa mission) ;

...Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- 2011, Arrêt de la Cour d'Appel de Paris justifiant la demande d'expertise en cas de modification du système d'évaluation des salariés ;
- 2012, Arrêt de la Cour de Cassation sanctionnant l'employeur qui n'a pas valablement recueilli l'avis du CHSCT. Ce doit être une délibération collective et non l'expression individuelle de ses membres lors d'un tour de table ;
- Juillet 2012, Arrêt de la Cour de Cassation : la consultation du CHSCT est préalable à celle du CE qui peut contester en justice l'irrégularité de la procédure. La mise en œuvre de tout projet est suspendue à l'avis du CHSCT.

Des moyens d'action à s'approprier

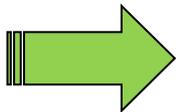
- Exigez un réel processus d'information consultation en cas de projet d'aménagement important ;
- Dans le cas de projets importants (restructurations), coordonnez les actions des IRP (CCE/CE/CHSCT) ;
- Exigez les documents associés à l'ordre du jour des réunions 15 jours avant ;
- N'hésitez pas à recourir à l'expert agréé et à prendre conseil concernant la légitimité et la pertinence de l'expertise et le formalisme à respecter ;
- Demandez à être associé aux plans d'actions, au document unique...
- Demandez des modalités de suivi spécifiques aux conditions de travail et à la prévention des risques dans le cadre des réorganisations, des PSE ;

Des moyens d'action à s'approprier

- Demandez des réunions extraordinaires autant que nécessaires ;
- Demandez l'évaluation et l'intégration des facteurs de risques psychosociaux, des facteurs de pénibilité dans le document unique de prévention des risques ;
- Demandez à intégrer l'équipe de négociation de votre organisation syndicale si l'objet de la négociation concerne les conditions de travail, la santé au travail et la prévention des risques (Pénibilité, RPS/stress mais aussi GPEC, gestion des seniors par exemple).

Mais des moyens d'action renforcés au regard des obligations de l'employeur

- Risque grave, droit d'alerte et de retrait, harcèlement
 - Il existe un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent qui s'applique à la sécurité physique et mentale des salariés ;
 - Il existe une possibilité d'intervention du CHSCT pour risque grave
 - Il est prévu une action du CHSCT pour prévenir le harcèlement moral
 - Mais dans tous ces cas, le CHSCT doit constituer un dossier et tracer des faits
 - Il peut demander la formalisation d'une procédure d'alerte élargie, et d'une procédure de médiation comme cela est prévu dans le cas de présomption de harcèlement moral.



Ce que prône AEPACT : il existe un droit d'alerte du CE qu'il peut activer pour « des faits préoccupants de nature à affecter la situation économique de l'entreprise » : ce droit d'alerte pourrait être transposé au CHSCT dans le cadre de faits préoccupants de nature à affecter les conditions de travail et la santé des salariés (exemple de France Telecom) ; un parallélisme des formes entre CE et CHSCT doit faire l'objet de demande de négociation.

Conclusion

- Le code du travail est encore peu appliqué en ce qui concerne le CHSCT dont les prérogatives et le rôle ont longtemps été sous-estimés ;
- Des moyens sont à négocier dès sa mise en place mais aussi en cas de projets importants (moyens supplémentaires temporaires) ;
- Souvent le recours à l'expert vise d'abord à faire respecter les droits de l'instance et de ses représentants du personnel.