



Compétence du CHSCT, une extension sans limite ?

Cabinet AEPACT

Expert agréé CHSCT, organisme de formation CHSCT

Conférence ELUCEO – Les Assises du CHSCT

2 octobre 2014

Sommaire

- ❖ Introduction : pourquoi ce titre ?
- ❖ Rôle et prérogatives du CHSCT
- ❖ Du rôle de l'instance au rôle des représentants : de nombreux acteurs en présence
- ❖ Conditions de travail, santé et sécurité au travail : d'abord une obligation de résultat pour l'employeur et un devoir d'action
- ❖ Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?
- ❖ Les dérives observées : de la confusion des rôles au « survinstissement » de la fonction
- ❖ Faire le diagnostic de votre CHSCT : un préalable à l'action

Accompagnement des Elus pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Introduction : pourquoi ce titre ?

- Le CHSCT, une instance légitimée aux prérogatives importantes renforcées par la jurisprudence et les évolutions du monde du travail ;
- Un instance mise sur le « devant de la scène » avec les RPS ;
- **Mais une instance doté de faibles moyens au regard du CE...**
 - ... Et des prérogatives et une compétence qui ne sont pas sans limite ;**
 - Des moyens d'action encadrés qui posent la question du périmètre d'intervention non seulement du CHSCT mais surtout des représentants du personnel au CHSCT.

Introduction : pourquoi ce titre

- **Des évolutions, que « tout le monde » réclame mais qui tardent à modifier la législation en vigueur**
 - La réforme des IRP est à l'ordre du jour de la négociation sur le dialogue social qui vient de démarrer.

Rôle et prérogatives du CHSCT

- Attention à la confusion des rôles entre instance et représentant du personnel au sein de l'instance ;
- Les prérogatives et l'action du CHSCT et des élus restent très encadrées ;
- 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

- ❖ Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- ❖ Veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but.
- ❖ Analyser les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement et en particulier les femmes enceintes.
- ❖ Evaluer les facteurs de pénibilité
- ❖ Être consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies

Rôle et prérogatives du CHSCT

■ Le CHSCT

- ❖ procède à des inspections régulières,
- ❖ réalise des études
- ❖ effectue des enquêtes.

Le chef d'établissement doit mettre à sa disposition les informations nécessaires à ses missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les enquêtes et inspections.

Rôle et prérogatives du CHSCT

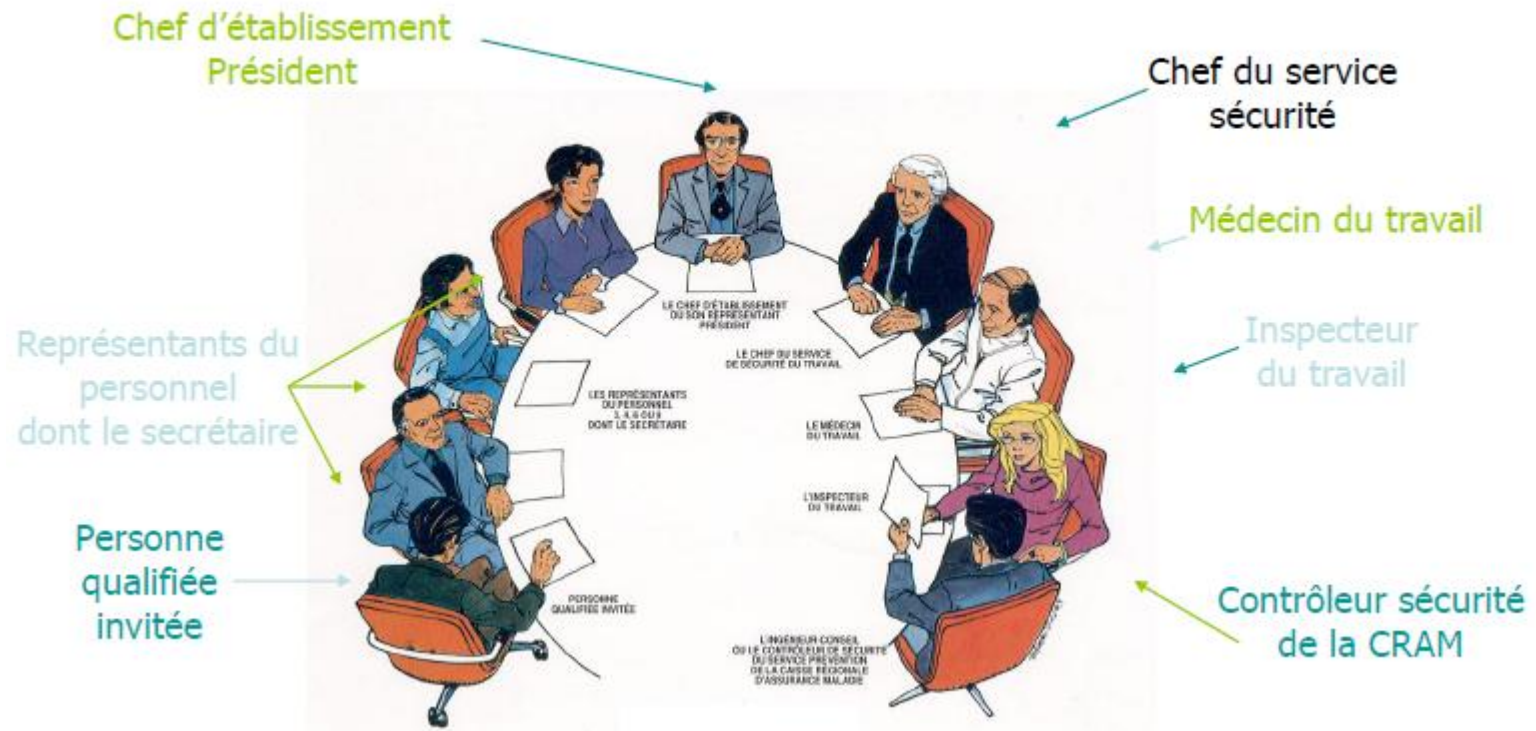
- Pour résumer :
 - Le CHSCT contribue à la santé, à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ;
 - Le CHSCT analyse et prévient les risques professionnels.

De nouvelles problématiques qui nécessitent de nouvelles compétences mais aussi des évolutions législatives

- La santé et la sécurité au travail
 - Comment le CHSCT peut-il se saisir concrètement des questions de mal-être, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement, risques psychosociaux ? Comment peut-il se faire accompagner pour agir efficacement ?
- Santé et restructurations (PSE)
 - Comment intervenir face aux enjeux des réductions d'effectifs en termes d'atteinte à la santé et à la sécurité. Que faire ?

Du rôle de l'instance au rôle des représentants : de nombreux acteurs en présence

Sa composition :



Les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail : d'abord une obligation de résultat pour l'employeur et un devoir d'action

- 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. »

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- 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 ;

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- 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. »

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- ❖ Au moins une fois par an, le chef d'établissement doit présenter au CHSCT :
 - Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - Un programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Qui donne lieu à une consultation :

- « 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. » (Article L. 4612-17)

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Si le CHSCT n'a pas de réels pouvoirs décisionnels, la responsabilité pleine et entière demeurant à l'employeur, il n'est pas seulement une instance consultative :
 - ❖ Il exerce une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail)
 - ❖ Il dispose de capacités d'intervention (inspections, enquêtes, expertises externes, droit d'alerte)
 - ❖ Il doit faire des propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité).

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- La délégation a donc un droit :
 - de déplacement
 - d'inspection
 - d'alerte particulier.

- **Important : les crédits d'heures de délégation sont mutualisables.**

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- **Le CHSCT procède à des enquêtes dès lors qu'il y a eu accident de travail ou maladies professionnelles dans l'entreprise, peu importe la gravité.**
- **Les enquêtes sont obligatoires en cas**
 - ❖ d'accident grave ou
 - ❖ d'incidents répétés ayant révélé un risque grave
 - ❖ De maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- **Le temps consacré à ces enquêtes n'est pas imputé sur les heures de délégation.**

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- **Focus sur les inspections** de la délégation du personnel dans son rôle de veille et de contrôle en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
 - Ce n'est pas une enquête suite à un accident, ni un audit de sécurité ni même aussi une simple visite ;
 - La mission d'inspection (de veille à l'observation des prescriptions réglementaires) positionne les représentants du personnel dans le même rôle que celui de l'inspecteur du travail ;
 - Il est donc nécessaire de préparer l'inspection et de se donner les moyens d'inspecter : déterminer ce que l'on souhaite inspecter, collecter les informations nécessaires au préalable, connaître les textes ...
 - A l'issue de ces inspections, un compte-rendu est rédigé et joint au procès verbal de la réunion suivante qui donnera lieu à un point à l'ordre du jour.

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Instance délibérative : la délégation du personnel **délibère (vote) sous forme de résolution** :
 - Pour ce qui concerne le fonctionnement et l'organisation des travaux,
 - Pour la formulation de ses avis lorsqu'il est consulté,
 - Pour la formulation de ses demandes et propositions.
- Les votes sont acquis à la majorité des membres présents, ayant voix délibérative ;
- Le Président du CHSCT ne vote pas lorsque le Comité s'exprime en qualité de délégation du personnel.

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Dans le cadre de sa **consultation**, la délégation du personnel au CHSCT exprime ses avis en adoptant, à la majorité des présents, une résolution :
 - La pratique qui consiste à voter pour ou contre un projet n'est pas conforme. Il s'agit de voter un texte (la résolution) qui exprime l'avis collectif (le plus possible) de la délégation du personnel. De même un vote par OS n'est pas recevable.

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- La délégation peut aussi déclencher un **droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent
 - Suite au constat d'un danger grave et imminent la délégation doit : en aviser immédiatement l'employeur, le consigner sur un registre spécial, mener une enquête conjointement avec l'employeur afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place ;
 - En cas de désaccord sur l'existence d'un danger grave et imminent, une réunion du CHSCT est organisée dans un délai n'excédant pas 24h, l'inspecteur du travail et la CARSAT en sont informés. Si le désaccord persiste, l'employeur doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui prend la main. **L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale en cas de réalisation du danger signalé, pour faute inexcusable**
- Il existe une possibilité d'intervention de la délégation du personnel en cas de **risque grave (qui donne lieu au recours à l'expert)** ;
- La délégation du personnel peut **ester en justice**.

Un rôle renforcé par la jurisprudence

- 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) ;
- 2011, Arrêt de la Cour d'Appel de Paris justifiant la demande d'expertise en cas de modification du système d'évaluation des salariés ;

Un rôle renforcé par la jurisprudence

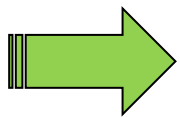
- 2012, Arrêt de la Cour de Cassation sanctionnant l'employeur qui n'a pas valablement recueilli l'avis du CHSCT qui doit être une délibération collective et non l'expression individuelle de ses membres lors d'un tour de table ;
- Juillet 2012, Arrêt de la Cour de Cassation : la consultation du CHSCT 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.
- Juin 2013, Arrêt de la Cour de Cassation : 2 CHSCT demandent la convocation de Comités extraordinaires sur la mise en place d'un projet qui les concerne. l'employeur estime qu'il ne s'agit pas d'un projet important et saisit le TGI pour faire annuler cette demande. La Cour de Cassation rejette cette demande et affirme que peu importe que le projet ne soit pas important deux conditions doivent être réunies : la demande d'une réunion extraordinaire par 2 membres du CHSCT et cette demande doit être motivée. Ces 2 conditions cumulatives suffisent pour obliger l'employeur à réunir un CHSCT extraordinaire.

Un rôle renforcé par la jurisprudence

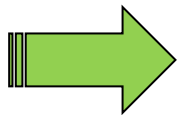
- Mai 2014, Arrêt de la Cour de cassation : l'application d'une nouvelle classification, qui regroupe des postes de travail au sein d'emplois et de profils d'emplois, associée à la définition de nouveaux métiers constitue un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés. Dès lors, la consultation du CHSCT s'impose à l'employeur et le comité d'entreprise est en droit de bénéficier de l'avis du CHSCT avant de rendre le sien.

Les dérives observées : de la confusion des rôles au « survinstissement » de la fonction

- Le CHSCT n'a pas la mission de participer à la mise en œuvre de la politique décidée par le chef d'établissement : il peut demander à y être associé mais pas l'exiger ;
 - L'employeur peut ne pas mettre en œuvre les propositions de la délégation ;
 - Pour mettre en place sa politique de prévention des risques et répondre à ses obligations, l'employeur peut recourir à ses propres ressources internes ou externes.

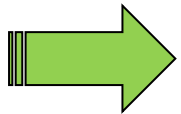


Le CHSCT doit veiller à ce que l'employeur remplisse ses obligations et le lui rappeler ; il peut pour cela utiliser des ressources internes et externes pour l'aider dans cette mission.

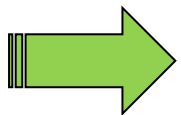


Le CHSCT et sa délégation du personnel ne sont pas le « préventeur des risques » de l'entreprise.

Les dérives observées : de la confusion des rôles au « survinstissement » de la fonction



L'enjeu spécifique du CHSCT est d'apporter le **point de vue** des salariés sur le travail réel et sur les questions de santé et de sécurité au-delà du seul principe réglementaire.



La position de représentant du personnel oblige à concilier une double posture : une posture de prévention et une posture de revendication.

A charge des représentants de ne pas se laisser emporter par une des logiques...

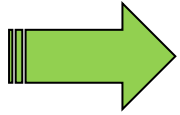
Les dérives observées : de la confusion des rôles au « sur-vinstissement » de la fonction

- On constate une **dégradation des relations** entre partenaires sociaux et au sein des IRP en lien avec les réorganisations, l'intensification du travail, la souffrance des salariés ;
 - La délégation du personnel au CHSCT peut se sentir impuissante et les représentants avoir le sentiment de ne pas réussir à transformer les situations de travail ni à améliorer les conditions de travail.

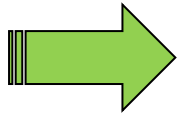
Les dérives observées : de la confusion des rôles au « sur-investissement » de la fonction

- La délégation du personnel face aux sollicitations individuelles :
 - On constate le transfert de missions « RH » au niveau des représentants du personnel au CHSCT ;
- Le mal être et la souffrance des salariés :
 - Les représentants du personnel sont exposés et non accompagnés ;
- Une **insatisfaction** des représentants au regard de leur l'investissement et de la nature et gravité des sujets traités...
 - et une colère face à l'immobilisme de leur direction et à « l'absence » des RH sur les questions relatives au travail.

Les dérives observées : de la confusion des rôles au « sur-investissement » de la fonction

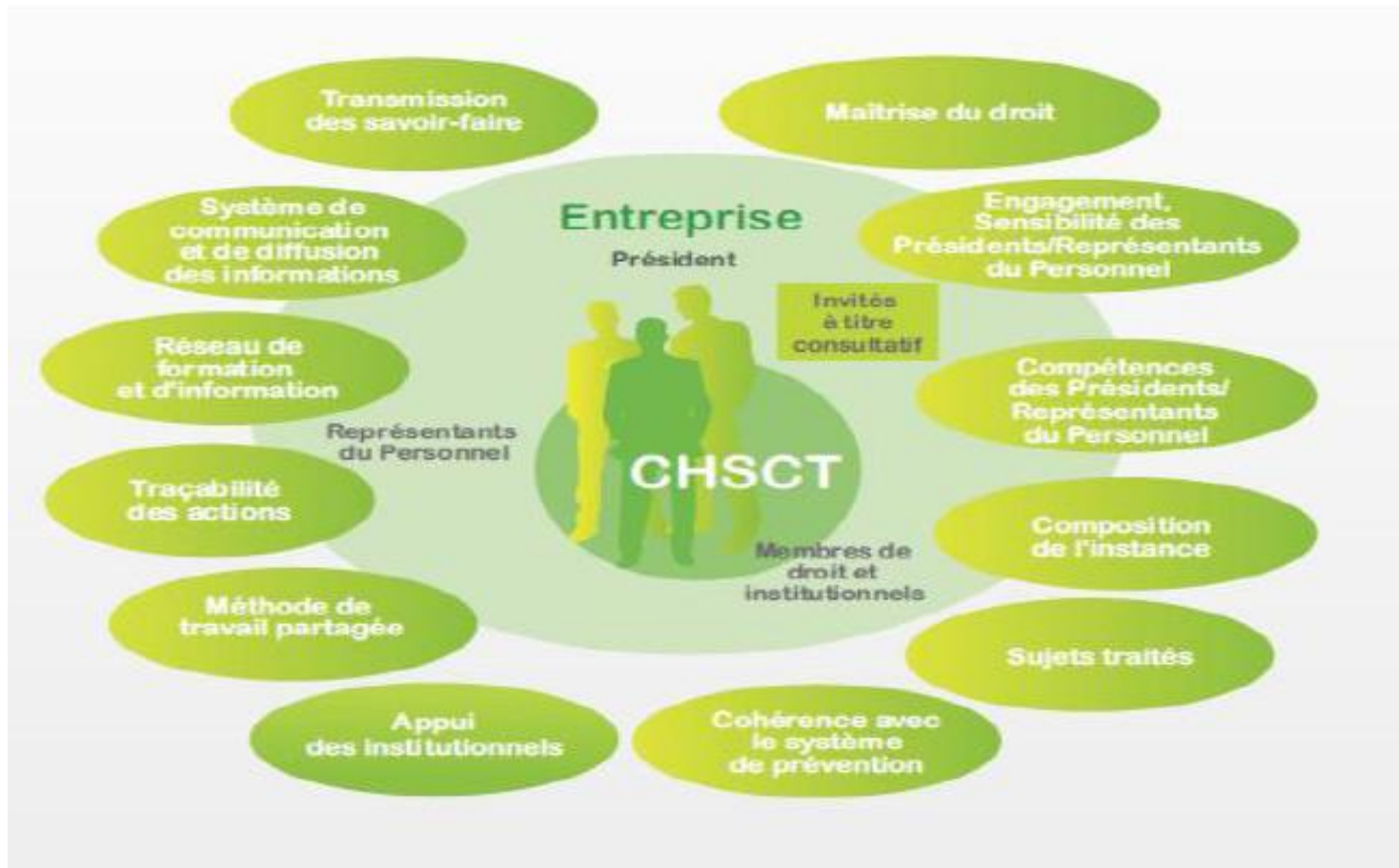


L'action des représentants du personnel, c'est d'abord « d'adresser » à l'employeur ses constats, ses propositions, ses avis dont il doit tenir compte. Pour cela, l'action doit être construite, tracée et les résolutions étayées.



Le CHSCT ne peut transformer seul les situations de travail : la question de la qualité du dialogue social est centrale en matière de conditions de travail et de santé au travail.

Faire le diagnostic de votre CHSCT : un préalable à l'action



Conclusion

- **Délégation du personnel au CHSCT :**
 - Un pouvoir d'agir encore à conquérir dans de nombreux cas ;
 - Une légitimité et un rôle accrus mais contraints par la législation ;
 - Une action collective à organiser dans la durée.
- **Notre conseil**
 - D'abord connaître le périmètre de son action : se former le plus tôt possible
 - S'équiper et prendre conseil : utiliser les ressources internes et externes de l'entreprise, de votre syndicat.

« Faire pour Faire faire »

Poursuivons le débat venez échanger, prenez conseil

- **Pendant le salon**
 - **Stand 8 et Loge 143**
- **Après le salon**
 - AEPACT, expert agréé et organisme de formation agréé
 - contact@aepact.com ; formation@aepact.com
 - Valerie Pérot : valerie.perot@aepact.com ; Tel. 06 81 97 46 94